

Índice

00.

Presentación.

Pág. 4

01.

Motivación.

Pág. 10

02.

Marco Estratégico
y Programas
Vinculados.

Pág. 12

03.

Contexto del
Mercado Laboral.

Pág. 16

04.

Debilidades del
Mercado Laboral
de la Región
de Murcia.

Pág. 24

05.

Los Compromisos
de la Estrategia
para el Nuevo Ciclo.

Pág. 34

06.

Objetivos de la
Estrategia para
2020.

Pág. 40

07.

Ambitos de
Actuación.

Pág. 44

08.

Seguimiento y
Evaluación.

Pág. 86

09.

Cuadro
Presupuestario.

Pág. 102

00. Presentación.



La confianza de los murcianos para formar gobierno en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, se basaba en un claro compromiso de diálogo y transparencia y nos marcaba un claro objetivo: la creación de empleo. Ésta es la principal preocupación y la gran prioridad del Gobierno.

Pasados unos meses desde que se pusieron en marcha, las reformas llevadas a cabo están dando frutos, y la Región se encuentra en la senda adecuada como una de las autonomías líderes en creación de empleo y con multitud de indicadores económicos positivos. Pero aún queda mucho por hacer.

Tenemos que intensificar la recuperación para que ésta llegue a todos, y que lo haga con bases sólidas para el futuro, porque no hay mejor antídoto contra la desigualdad y la exclusión que la creación de empleo. Ésa es la mejor política social y ahora queremos dar un nuevo paso adelante, activando nuevos mecanismos fiscales, sociales y económicos. Por eso nace esta Estrategia por el Empleo de Calidad 2017-2020.

Esta nueva hoja de ruta en materia de empleo pone una especial atención en los colectivos más vulnerables, aquellos que tienen más dificultades para encontrar un empleo; los que, precisamente, nos necesitan más. Me refiero a los jóvenes, a las mujeres, especialmente aquellas que son víctimas de violencia de género, a las personas con discapacidad, a los parados de larga duración o a los desempleados de más de 45 años. A ellos dirigimos nuestros principales esfuerzos.

La Estrategia se plantea como un documento abierto, revisable y flexible que permite adaptarse a los cambios. Para ello, todos los años se procederá a un seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos, así como a una revisión de las medidas, para que resulten de utilidad práctica como documento vivo de consulta.

Era fundamental que esta iniciativa se forjara desde el acuerdo con los agentes económicos y sociales, para alinear el esfuerzo de todos en la misma dirección, y, efectivamente, así ha sido. La Estrategia ve la luz tras un proceso de diálogo social y participación entre el Gobierno regional, UGT, CC OO y CROEM.

Los objetivos de esta Estrategia son ambiciosos pero, a la vez, realistas. Y las medidas para alcanzar estas metas no se llevan a cabo de forma aislada, sino integradas en una acción global de gobierno cuyo objetivo es convertir a la Región de Murcia en el espacio de mayor libertad económica del arco mediterráneo. Hemos puesto ya los medios para ello, eliminando burocracia, bajando los impuestos y llevando a cabo una estrategia de simplificación radical en la Administración, que allana el camino y elimina trabas a inversores y empresarios. Reafirmamos así nuestro compromiso de apoyar a los principales protagonistas de la generación de empleo: los emprendedores, los empresarios, los verdaderos artífices del crecimiento, de la recuperación económica.

Estamos decididos a hacer de la Región de Murcia la comunidad autónoma con menos obstáculos para instalar una empresa o ampliarla. Fomentando la actividad económica y la inversión, y, como consecuencia de todo ello, generar más empleo y de mayor calidad.

Nuestro plan de reformas está orientado a la mejora del sector productivo regional, para hacerlo más competitivo en una economía abierta y globalizada en la que el empleo ejerce un papel fundamental. Con esta Estrategia, ponemos los cimientos de una Región de Murcia más fuerte y con más oportunidades para todos. Donde nadie pueda quedar al margen de la recuperación porque nuestra prioridad, nuestro mayor compromiso, son y serán las personas.



**Pedro Antonio
Sánchez López**

Presidente de la Región
de Murcia



Juan Hernández Albarracín

Consejero de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

A lo largo de esta legislatura, el Gobierno regional va a abordar dos reformas de gran relevancia para consolidar el proceso de creación de empleo y recuperación del dinamismo económico, iniciados hace dos años.

La primera de estas reformas se dirige a las políticas de empleo y formación y al sistema público de empleo, siguiendo las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo:

- Orientación de la planificación formativa a las necesidades del mercado laboral.
- Evaluación de indicadores orientada a resultados de inserción real en el mercado laboral, concentrando el foco en los colectivos con mayores dificultades de inserción.
- Tratamiento individualizado a los desempleados.

La segunda de estas reformas es la del sistema regional de innovación empresarial, que se basa en tres principios:

- Eficiencia en los recursos públicos aplicados para el sistema de innovación.
- Aumento de la inversión privada en innovación empresarial.
- Orientación de la innovación a resultados empresariales.

Con estas dos grandes reformas, unidas a la liberalización y simplificación administrativa, se habrán reforzado los tres grandes pilares de la economía:

- Mejora del capital fijo, al facilitar el incremento de las inversiones, lo que redundará en más capacidad de crecimiento de la economía.
- La mejora del capital humano, para poder aprovechar nuestras potencialidades de inversión, innovación y conocimiento.
- El impulso de la innovación para una economía más competitiva basada en el conocimiento.

En definitiva, se trata de impulsar el aumento de productividad y la competitividad económica para que la población activa y la estructura empresarial no se venga abajo con cada cambio de ciclo. Ser más productivos es hacer más cosas consumiendo menos recursos, no es trabajar más sino mejor. Mejorando la productividad de todos los factores que intervienen en los procesos de creación de bienes y servicios, hacemos que nuestras empresas sean más competitivas.

A pesar del incremento de la productividad de nuestras pymes, se mantiene una brecha con respecto a la media nacional y las economías más avanzadas, por lo que debemos seguir avanzando en reformas destinadas a su mejora.

Algunas de esas reformas son la eliminación de las trabas a la creación de empresas y al crecimiento de las mismas. Además, es necesario seguir dando pasos para suprimir la existencia de un mercado laboral dual, optimizando la calidad del capital humano y mejorando el capital tecnológico de nuestras empresas, el desarrollo del I+D+i y su absorción por el sector privado.

La clave de este nuevo paradigma de incremento de competitividad para nuestra Región la tenemos que basar en la innovación y la tecnología. Para ello tenemos que crear un entorno económico que ayude a los empresarios a invertir, de manera segura y ágil, con recursos humanos bien formados y, por último, con un sistema de innovación orientado de manera real a las empresas, que les ayude a generar mejores productos y servicios, y con mayor participación del capital privado.

Si queremos crear empleo y que este sea de calidad, con mejores salarios de manera estable, este es el único camino posible en una realidad económica global que ha derogado para siempre viejas fórmulas ya caducas.

Crear empleo. Lograr que los murcianos tengan un puesto de trabajo que aporte estabilidad y desarrollo en su entorno familiar. Es el gran objetivo que nos hemos planteado Gobierno, empresarios y sindicatos y que ha quedado recogido en una serie de iniciativas que, bajo el título de Estrategia para el Empleo, medirán nuestra capacidad de dinamizar el mercado laboral.

No hay reto mayor ahora mismo. Junto a la garantía que debe tener la cobertura de los servicios básicos, no hay política social más efectiva y práctica que contribuir a que cada murciano pueda tener un puesto de trabajo digno. Y en esa tarea huelga decir que los empresarios somos actores principales, ya que la iniciativa privada es la dinamizadora básica del mercado laboral.

Tras un duro periodo de destrucción de empresas y empleo, hemos ido recuperando el tono en las últimas anualidades. La mejora del contexto general, tanto internacional como nacional, unido a los distintos planes y estrategias desarrolladas antes de esta nueva que rubricamos ahora, ha hecho posible que se vaya normalizando la situación en el ámbito laboral. Aun así, nuestra tasa de paro tiene mucho margen de mejora en la Región de Murcia y hay debilidades concretas que nos obligan a seguir manteniendo el pulso.

El desempleo entre los jóvenes, los mayores de 45 años y los parados de larga duración es un problema que necesita de acciones concretas sobre las que queremos incidir en este nuevo plan. Para ello, mejorar la cualificación gracias a programas formativos muy apegados al mundo de la empresa es clave.

Y junto a esto, considero que, más allá de lo que se puede reivindicar en esta materia a los agentes sociales, tenemos la obligación moral como personas de intentar ayudar en la medida de lo posible a la integración de aquellos que no tienen las mismas oportunidades y sufren exclusión. Normalizar que una persona con discapacidad pueda encontrar un trabajo y contribuir a la productividad y la creación de riqueza de su territorio es fundamental en la motivación de crear una sociedad más justa e igualitaria.

Nos hemos marcado una cifra ambiciosa, alcanzar los 620.000 ocupados y reducir la tasa de paro en torno al 15% al final del año 2020.

Un reto así requiere de una serie de hitos que contribuya a una mejor cualificación que incremente las posibilidades de empleabilidad a las personas. Que propicie un entorno laboral presidido por la igualdad de oportunidades. Que conforme un frente común contra la economía irregular y que, en cambio, propicie la estabilidad, la seguridad laboral y el compromiso social. Que dote a la Administración de unos mecanismos para ser más innovadora y eficiente en sus Servicios Públicos de Empleo y en la atención a las empresas, sobre todo en lo concerniente a la simplificación de trámites y a la reducción de cargas fiscales.

Y que, como pilar fundamental, fomente la iniciativa empresarial y contribuya a la consolidación y crecimiento de las empresas existentes, garantía de creación de riqueza y de empleo en cualquier territorio.



**José María
Albarracín Gil**

Presidente CROEM



Antonio Jiménez Sánchez

Secretario general UGT
REGIÓN DE MURCIA

Tras ocho años de crisis en los que las políticas activas de empleo han venido acusando fuertes ajustes presupuestarios, y en los que la calidad del empleo se ha deteriorado considerablemente, para la Unión General de Trabajadores resulta imprescindible, por no decir vital, retomar el Diálogo Social en aras a desarrollar un nuevo marco planificador para la política de empleo regional, que logre invertir esas tendencias. Los innegables desequilibrios económicos y laborales que persisten en esta etapa de incipiente recuperación, además de amenazar la consolidación de un crecimiento inclusivo y equitativo, sólo pueden abordarse, con éxito, desde la mutua colaboración de todas las administraciones y agentes sociales implicados.

Quiero por ello destacar, en primer lugar, el esfuerzo hecho por los firmantes de esta Estrategia para alcanzar un diagnóstico común de la situación de nuestro mercado de trabajo, en el que ha sumado el enfoque que a cada uno de nosotros es propio. Ello nos ha permitido identificar mejor los ámbitos prioritarios de actuación y, dentro del marco competencial autonómico, diseñar medidas apegadas a la realidad y a las demandas de los ciudadanos, en las que la constante evaluación de sus resultados adquiere, por fin, y en consonancia con la nueva política de cohesión europea, un reforzado protagonismo. Con esas herramientas, se ha conseguido que la nueva Estrategia Regional de Empleo de Calidad suponga un salto cuantitativo y cualitativo respecto a la mejora de los recursos puestos a disposición de la formación y la atención prestada en los Servicios Públicos de Empleo, el refuerzo de las medidas para crear nuevas oportunidades de empleo para las personas desempleadas y la adquisición de compromisos concretos para mejorar la calidad de las contrataciones.

Para UGT no sólo es preciso consolidar y acelerar el ritmo de creación de empleo en la Región, sino también procurar la igualdad en el acceso y permanencia en el empleo de todos los colectivos vulnerables, logrando condiciones laborales estables y seguras que permitan, a los trabajadores y sus familias, mejorar sus condiciones de vida. En torno a ambos objetivos, hemos logrado entendernos sindicatos, Gobierno regional y representantes empresariales, llegando a un compromiso común sobre la necesidad de actuar en esta doble dimensión, la de fomentar el empleo y la de fomentar su calidad.

Quiero recordar y poner en valor, asimismo, los progresos socioeconómicos que ha conseguido la larga tradición del Diálogo Social en nuestra Región, que esperamos que también en esta ocasión, con el pleno desarrollo e implementación de esta Estrategia, se materialicen en una mejora real de la calidad del empleo y de los servicios públicos prestados a la población trabajadora y desempleada. No olvidemos, tampoco, que este nuevo proceso de diálogo se configura como un proceso abierto en el que, no sólo es posible, sino también necesario, continuar abordando cuestiones que todavía están pendientes para lograr, en la Región de Murcia, un crecimiento económico equilibrado, duradero y sostenible que se traduzca en más empleo estable y una mayor cohesión social.

Con el acuerdo alcanzado tratamos de impulsar el Diálogo Social entre los agentes sociales y el gobierno regional, siempre necesario pero que hoy resulta imprescindible, ante la situación laboral y social de la Región de Murcia, azotada por una crisis que cuadruplicó el número de personas desempleadas entre 2007 y 2014 y dejó en el desempleo a más de 140.000 personas. Por este motivo y ante el inicio de una fase de recuperación económica, aún muy insuficiente, donde el empleo que se genera tiene un fuerte componente de debilidad; es indispensable para los trabajadores y las trabajadoras de la Región de Murcia que nos dotemos de instrumentos que deben ser eficaces para traducirlo en más empleo de calidad y con derechos.

Esta Estrategia por el Empleo de Calidad 2017-2020 viene a recoger el resultado del trabajo de propuesta y negociación emprendido hace ya más de un año por Comisiones Obreras junto a los agentes sociales de la Región de Murcia y al gobierno regional.

Si hay algo que nos preocupa por encima de otras variables es el número de personas en desempleo y principalmente aquellos colectivos que encuentran más dificultades para encontrar trabajo, como son las mujeres, jóvenes, mayores de cuarenta y cinco años, personas con discapacidad, etc. Esta Estrategia tiene como objetivo general alcanzar una cifra de 620.000 trabajadores y trabajadoras ocupados al final de 2020, a la vez que pretende reducir significativamente la tasa de paro. Se marcan además una serie de objetivos específicos que serán los que indicarán si se consigue o no el objetivo general marcado. Entre otros reducir la tasa de paro de los menores de 30 años, reducir la tasa de temporalidad por debajo del 30%, lograr una tasa de actividad de las personas con discapacidad superior al 50%, la mejora de la cualificación de los trabajadores y trabajadoras, la lucha contra la economía sumergida, etc.

CCOO RM inició en septiembre de 2015 esta nueva Agenda de Diálogo Social bajo tres premisas irrenunciables, los contenidos asentados en las necesidades de las trabajadoras y trabajadores, presupuesto específico destinado al desarrollo de la Estrategia y un mecanismo de evaluación y seguimiento de la misma. Esta Estrategia recoge estas tres cuestiones y, en su desarrollo, seremos exigentes para que contribuya a que se consigan los objetivos marcados y que en 2020 el mercado de trabajo en la Región de Murcia haya avanzado en calidad.

La mejora de la calidad en el empleo de la Región de Murcia debe ir además, ligada a la recuperación de los derechos perdidos en estos años de crisis así como al desarrollo de varias estrategias que también debemos de impulsar de forma inmediata para solucionar problemas específicos como el aumento de la siniestralidad laboral y para mejorar la situación de la Formación Profesional y la Educación de Personas Adultas. De la misma forma este impulso al Diálogo Social en la RM debe ser útil también para impulsar la negociación colectiva y el avance en las distintas mesas de la Función Pública regional.



**Carlos Bravo
Fernández**

Presidente de la Comisión
Gestora CCOO
REGIÓN DE MURCIA



01. Motivación.

El nuevo escenario económico iniciado en 2014 ofrece la oportunidad de diseñar una nueva estrategia de empleo para los próximos años, que permita aprovechar la tendencia de crecimiento de manera que se traduzca en más empleo y de más calidad en la Región de Murcia.

De esta forma se han de diseñar una serie de medidas y acciones que contribuyan a mejorar la empleabilidad de la población activa y especialmente de aquellos colectivos más vulnerables, fomentar un empleo estable y de calidad e impulsar la actividad emprendedora.

Otro de los elementos motivadores de esta estrategia es la voluntad de diálogo y acuerdo entre los principales actores del mercado laboral: el Gobierno Regional, la Confederación Regional de Organizaciones Empresariales (CROEM), la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO).

Fruto de esta voluntad se establecen las bases para fijar los principales compromisos de aquí al año 2020, que serán los que guíen los objetivos de las acciones que se contienen en la Estrategia.

Nos encontramos por tanto, en un momento favorable tanto por la situación económica, como por la voluntad de consensuar las líneas en materia de empleo para los próximos años, para poner en marcha la siguiente Estrategia por el Empleo de Calidad de la Región de Murcia, 2017-2020.

02. Marco Estratégico y Programas Vinculados.

La Estrategia por el Empleo de Calidad se ha diseñado atendiendo a las diversas estrategias, planes y directrices de ámbito europeo, nacional o regional, con el fin de alcanzar un cierto grado de coherencia con los objetivos y líneas que han de fundamentar las políticas activas de empleo.

Algunas de estas estrategias y planes de referencia, se recogen a continuación.



Estrategia de Empleo Europa 2020

Europa 2020 es la estrategia de la Unión Europea para el crecimiento y el empleo iniciada en 2010 con una duración prevista de 10 años. Su objetivo no es solo superar la crisis de la que poco a poco van recuperándose nuestras economías. Se trata también de paliar las deficiencias de nuestro modelo de crecimiento y de crear las condiciones necesarias para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

La UE tiene hasta 2020 inclusive para alcanzar cinco objetivos principales en los siguientes ámbitos: empleo, investigación y desarrollo, clima/energía, educación, integración social y reducción de la pobreza. Apoyan esos objetivos siete "iniciativas emblemáticas": innovación, economía digital, empleo, juventud, política industrial, pobreza y uso eficiente de los recursos.

Estrategia española de activación para el empleo

El gobierno de España aprobó en 2014 la nueva Estrategia española de activación para el empleo 2014-2016, que cuenta con una serie de objetivos estratégicos y estructurales articulados en torno a seis ejes: orientación, formación, oportunidades de empleo, oportunidades de acceso e inserción, emprendimiento y mejora del marco institucional. En la actualidad ya se está trabajando en una nueva estrategia nacional para los próximos años.

Plan Anual de Política de Empleo

Los planes anuales de políticas de empleo son la concreción anual de la estrategia nacional de empleo. Se confeccionan cada año conjuntamente entre el servicio público de empleo estatal y los servicios públicos de empleo autonómicos, en base a la previsión de servicios y programas que se proponen llevar a cabo en cada uno de los ejercicios.

Los planes anuales de políticas de empleo establecen cuatro objetivos estratégicos:

- Mejorar la empleabilidad de la población joven y apoyo al emprendimiento.
- Mejorar la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo.
- Mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo.
- Mejorar la vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo.

Cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo

El Programa Nacional de Reformas 2015 del Gobierno de España prevé la puesta en marcha de la cartera común de los servicios permanentes que deben prestar todos los servicios públicos de empleo. Con esta relación de servicios que prestan los Servicios Públicos de Empleo, la ciudadanía tiene garantizado un mínimo de servicios que van a recibir, con independencia del lugar en que se encuentren.

Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven

La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, aprobada en febrero de 2013, responde a las recomendaciones que en materia de empleo joven, ha realizado la Comisión Europea y se enmarca dentro del Plan Nacional de Reformas.

La Estrategia está en línea con los objetivos de la "Garantía Juvenil" y desarrolla buena parte de las recomendaciones específicas o líneas de actuación que propone el documento.

Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil

El objetivo de la Garantía Juvenil es garantizar que toda la población menor de 30 años reciba una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o período de prácticas.

El Consejo europeo indicó que los Estados miembros que tuvieran acceso a los fondos de la Iniciativa de Empleo Joven deberían presentar antes del final de 2013 un Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil. Como resultado, en Diciembre de 2013, el Gobierno de España presentó el marco en la que se produciría la implantación de la Garantía Juvenil en España.

Plan Estratégico de la Región de Murcia 2014-2020

El Plan Estratégico de la Región de Murcia para el período 2014-2020 supondrá la base del Plan de Gobierno de la Comunidad Autónoma para ese período, al tiempo que orientará y fomentará las actuaciones de la iniciativa privada, en un marco estable, fruto del mayor consenso posible, flexible para permitir adaptaciones y correcciones de rumbo, y sobre todo, realista, que se sustente en los escenarios presupuestarios de la CARM en los próximos años.

La Región debe poner en marcha "estrategias de especialización inteligente" (RIS3) que concentren recursos en las áreas de especialización productiva con mayor futuro, con el objetivo de que sea más competitiva y sostenible a largo plazo.

Plan Emprendemos 2014-2017

El Plan de apoyo a los Emprendedores de la Región de Murcia establece las prioridades, líneas de actuación y acciones concretas a desarrollar por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el periodo 2014-2017. Viene a reforzar el tejido empresarial de la Región de Murcia, transformando las iniciativas empresariales y la actividad económica en competitividad, progreso y empleo, generando el adecuado marco institucional para la creación de empresas, su consolidación, crecimiento y expansión, en línea con las recomendaciones incluidas en el Plan Estratégico de la Región de Murcia.

El Plan incide también en la especialización industrial de las actividades más representativas de la Región de Murcia, de acuerdo con lo establecido en la Estrategia de Especialización Inteligente (RIS3).

Estrategia de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente 2015-2020

Otro de los documentos que sirven de marco estratégico a la Estrategia por el Empleo es la Estrategia de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente 2015-2020, estrechamente vinculada a la primera, en cuanto que avanza decididamente hacia la integración de los dos subsistemas de Formación Profesional, el de empleo y el educativo.

La Estrategia continúa con el trabajo iniciado con los anteriores Planes Regionales de Formación Profesional: el I Plan de Formación Profesional 2004-2009 y el II, el Plan del Sistema Integrado de Formación Profesional de la Región de Murcia 2010-2013.

La idea central del documento es que el capital humano es el componente clave del proceso que acompaña la reorientación del tejido productivo hacia un modelo de crecimiento diferente, más inteligente, sostenible e integrador y que por tanto, atender los requerimientos de un nuevo modelo requerirá mejorar la empleabilidad y capacitación de la población de la Región.

Así pues, la Estrategia de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente se marca como objetivos los siguientes:

- Reducir el número de personas con baja cualificación y aumentar el nivel de cualificaciones intermedias, especialmente entre jóvenes.
- Mejorar la calidad, la efectividad y la eficiencia del sistema de Formación Profesional, incidiendo especialmente en su vinculación con las necesidades reales del tejido productivo de la Región y en la inserción laboral de las personas formadas.
- Hacer realidad el aprendizaje permanente y la movilidad profesional.
- Mejorar la innovación y el espíritu emprendedor en el ámbito de la Formación Profesional.
- Facilitar otros caminos de cualificación mediante el impulso del aprendizaje permanente y el reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales.
- Estimular la participación de las empresas y su vinculación con el sistema formativo.



03. Contexto del Mercado Laboral.

La elaboración de una nueva estrategia de empleo parte necesariamente de una revisión del contexto en materia socioeconómica y de empleo de la Región, de forma que se aprecien las vulnerabilidades del sistema y establecer así los ámbitos de actuación preferente en materia de empleo.

La Estrategia para la creación de empleo 2014-2016 contenía un análisis del contexto socioeconómico en materia de empleo desde el inicio de la crisis, a finales de 2007 y hasta el primer semestre de 2014 cuando se finalizó el documento. Como continuación de ese análisis, se hace ahora un repaso a la evolución de la economía y del mercado laboral de España y de la Región de Murcia, especialmente desde el momento en que los indicadores principales permiten hablar de un proceso de recuperación que está ahora en curso.



La crisis económica frenó la ventaja de Murcia frente al conjunto de España en tasa de paro.

En la actualidad hay 131.200 personas paradas, 84.200 menos que al inicio de 2013.

En los dos últimos años se han generado 23.600 empleos más.

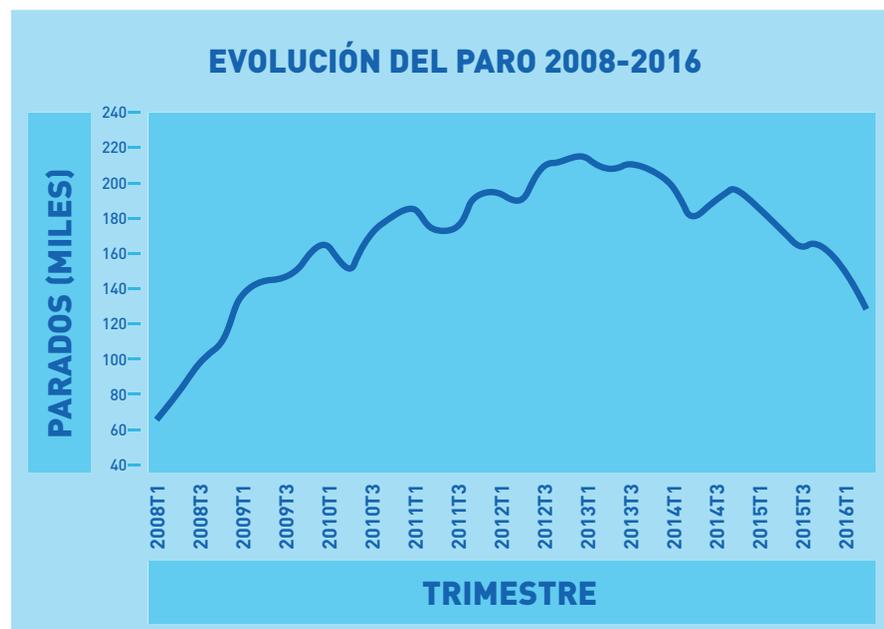
Antecedentes

Los principales indicadores del mercado laboral de la Región de Murcia en el período 2008-2013 ponen de manifiesto de forma rigurosa los efectos de la grave crisis económica y financiera internacional que ha tenido lugar en esos años.

La crisis económica se dejó sentir de forma especialmente dura en algunos colectivos más vulnerables y aunque afectó a todo el territorio nacional, tuvo en la Región de Murcia un impacto más elevado por la propia estructura socioeconómica y el tipo de crisis que nos afectó, después de unos años más favorables en Murcia que en el resto de España y que situó la Región en cifras de empleo ventajosas.

Así, si antes de la crisis la tasa de paro de la Región era del 9,96% (dato a último trimestre de 2004), la del conjunto del país era del 10,53%.

Con la crisis, el número de desempleados sufrió entre 2008 y 2013 un constante crecimiento hasta el punto máximo de 215.400 personas paradas, cuatro veces más que antes de la crisis (cuando la cifra se movía en torno a los 50.000). A partir de ese máximo que se alcanza el primer trimestre de 2013 se llega a la cifra actual (segundo trimestre de 2016) de 131.200 personas paradas, 84.200 menos que al inicio de 2013, un 39,1% menos.

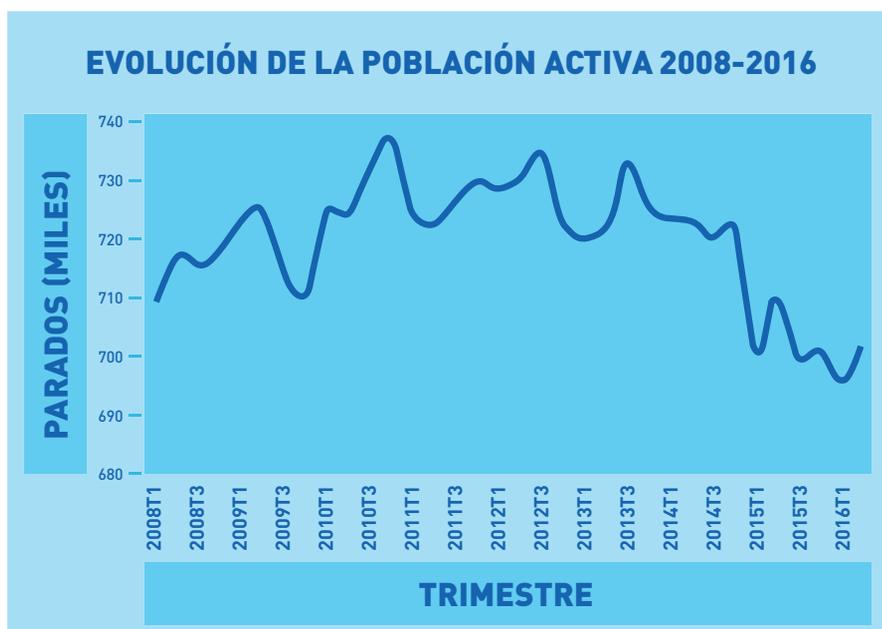


Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

El número de trabajadores sufrió un dramático descenso entre 2008 y 2013 después de unos años de expansión en los que la Región de Murcia llegó a incrementar el número de empleos en más de 135.000 entre el último trimestre de 2002 y el último de 2007, un 27%. Este aumento de trabajadores ocupados absorbió con creces el incremento de población en la Región en esos años, que pasó de casi 1.270.000 habitantes al empezar 2003 a 1.426.000 al inicio de 2008, es decir, un 12% más.

A partir de finales de 2013, el empleo comienza a recuperarse en la Región como respuesta a los factores estructurales mencionados más abajo y así entre el último trimestre de 2013 y el segundo de 2016, se han generado según la EPA, 52.000 nuevos empleos. Pese a ello, la cifra de trabajadores ocupados, 570.400 queda aún lejos de las más de 600.000 personas que se encontraban ocupadas en la Región antes de 2008.

La población activa en cambio, ha estado creciendo en la Región desde bastante antes de la crisis y no ha dejado de hacerlo hasta finales de 2009 para aumentar de nuevo, debido básicamente a la incorporación de mujeres al mercado laboral. De hecho la población activa alcanza el máximo en el cuarto trimestre de 2010, con 736.700 personas, para después sufrir altibajos hasta el año 2015 en que comienza a descender ya de forma continua.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

Cambio de tendencia económica en 2013

A finales de 2013 la mejoría en la economía tiene ya reflejo en el mercado laboral y en algunos de sus indicadores básicos. Los análisis de tendencia de organismos y entidades de referencia en materia de análisis económico coinciden todos¹ en señalar que el nuevo escenario de crecimiento iniciado al terminar 2013 ha pasado por una etapa de despunte en 2014 y el primer semestre de 2015, superior incluso a lo esperado, al que ha seguido un segundo semestre del año menos dinámico. Los últimos datos reflejan un avance del PIB en España en el segundo trimestre de 2016 del 0,8%, encadenando ya doce trimestres de avance (desde el tercer trimestre de 2013). Con estas cifras, el crecimiento anual de la economía española se sitúa en el 3,4%, la mejor cifra anual desde el año 2007 y el cuarto mejor resultado de la Eurozona en 2015.

Desde finales
de 2013 se observa
un cambio
de tendencia en la
economía española.

1. Se han utilizado las estimaciones del Gobierno de España, Banco de España, BBVA Research, FUNCAS y Comisión Europea.

La recuperación de la economía está teniendo un impacto más favorable en Murcia que en el conjunto de España.

Este nuevo escenario de crecimiento de la economía se presenta en todo caso, más favorable para la Región de Murcia que para el conjunto de España; en 2014 la economía creció en España un 1,4% mientras que en la Región lo hizo un 2%. Y aunque para el global del año 2015 el crecimiento del PIB en Murcia se queda 0,1 puntos por debajo de la media nacional (al situarse en el 3,1% frente al 3,2% del conjunto de España), tanto el descenso del paro general y el de la población joven, como el aumento de las personas trabajadoras afiliadas ha sido superior en nuestra Región. Para el sector empresarial representado por CROEM, “la economía de la Región de Murcia intensificó su ritmo de crecimiento durante el año 2015, lo que permite profundizar en el proceso de recuperación ya iniciado en la anualidad anterior” y el inicio de 2016 muestra que “se consolida la recuperación” y se confirma la consistencia de la creación de empleo².

La estructura porcentual de los sectores económicos en el PIB regional muestra un crecimiento desde 2010 del peso de la agricultura, la industria y los servicios, en detrimento de la construcción. En el último año, entre 2014 y 2015, el PIB ha crecido por encima de la media regional en la industria, especialmente la industria manufacturera y algunas actividades del sector servicios, como el comercio, las actividades profesionales, administrativas y de servicios auxiliares y las actividades recreativas y de reparación de artículos domésticos.

Esta nueva fase de crecimiento en el país no está, sin embargo, exenta de factores que pueden poner en riesgo, la tendencia iniciada ahora hace dos años. Sin olvidar que queda aún mucho camino por recorrer para recuperar los niveles de empleo anteriores a la crisis.

Estos riesgos proceden básicamente del déficit público de las Comunidades Autónomas, la moderación o desaparición de alguno de los factores que han impulsado la expansión (como la bajada del precio del petróleo o las ayudas del Gobierno a la compra de vehículos), la situación de la economía internacional (principalmente en China) y de cómo se logren transformaciones reales del mercado laboral para evitar la elevada temporalidad. En definitiva, que no sea equitativo, genere mayor desigualdad y reduzca la cohesión social. Para ello, es necesario atender a los factores estructurales que explican, al menos parcialmente, la desigualdad social, algo reconocido tanto por la OCDE o el FMI como por los análisis que realizan las organizaciones sindicales³.

2. CROEM, Boletín de coyuntura Nº 33. Mayo 2016.

3. En Clave de Economía, Publicación periódica del Gabinete Económico de la C.S. de CCOO 2/2015. La precarización del mercado de trabajo en España, Secretaría de Acción Sindical UGT, Enero 2015.

Situación actual del empleo en la Región de Murcia

Finales de 2013 y en concreto Noviembre puede considerarse el punto de inflexión en cuanto a los principales indicadores de empleo en la Región de Murcia. Por primera vez desde el inicio de la crisis, el paro registrado en noviembre de 2013 es menor que el del mismo mes del año anterior. Es el primer síntoma, tenue aún, de que la situación podía estar empezando a cambiar. Esta progresión de descenso interanual del paro registrado se ha mantenido a lo largo de todo 2014, 2015 y 2016, evidenciando que estamos ante una tendencia estable.

En total, 2014 se cerró con 8.840 personas paradas registradas menos que 2013 y desde julio de 2014, mes en que se publicó la anterior Estrategia y hasta julio de 2016, hay en la Región 24.339 personas paradas menos inscritas en las Oficinas de Empleo del Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF).

Desde que se publicó la Estrategia 2014-2016, el paro registrado ha descendido en 24.339 personas (un 17,50%).



Fuente: Servicio Regional de Empleo y Formación.

La Encuesta de Población Activa, que tiene en consideración no solamente a aquellas personas consideradas paradas por los Servicios Públicos de Empleo, muestra una evolución similar que confirma esta tendencia.

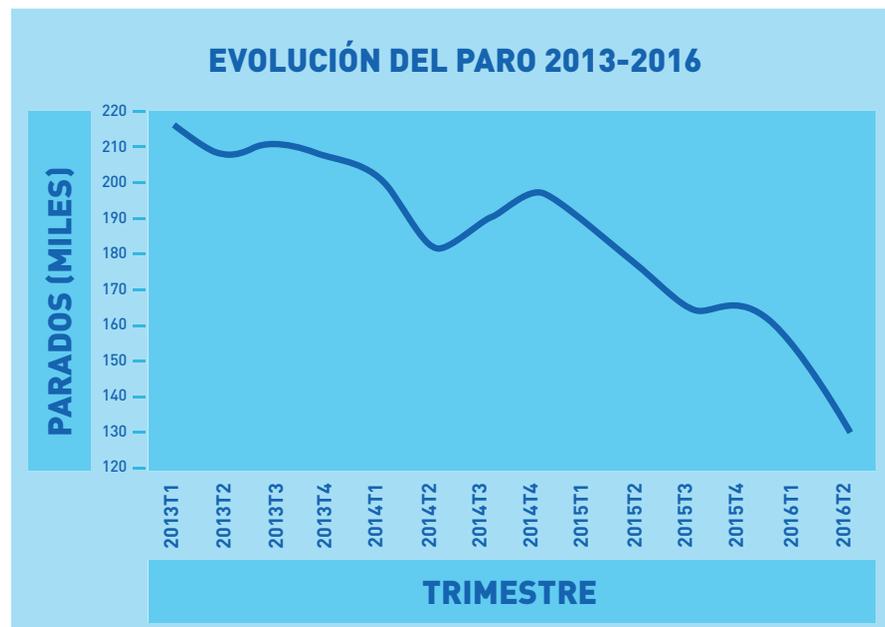
Así, el cuarto trimestre de 2013 refleja un descenso del número de personas paradas en la Región de Murcia de casi el 3% con respecto al año 2012, primer descenso interanual del paro desde que se inició la crisis a finales de 2007. Este descenso interanual del paro ha continuado en cada uno de los cuatro trimestres de 2014 y todo el año 2015, marcando un descenso interanual del 25% en el segundo trimestre de 2016.

El descenso del paro desde finales de 2013 es ya una tendencia estable.

En el segundo trimestre de 2016 el número de trabajadores ocupados ha crecido en 36.200 respecto al año anterior.

En términos absolutos, desde ese punto de inflexión del cuarto trimestre de 2013 en que la cifra de personas paradas era de 206.600, se ha pasado a las 131.200 actuales, 75.400 personas paradas menos (un 36,5% menos) en dos años y medio.

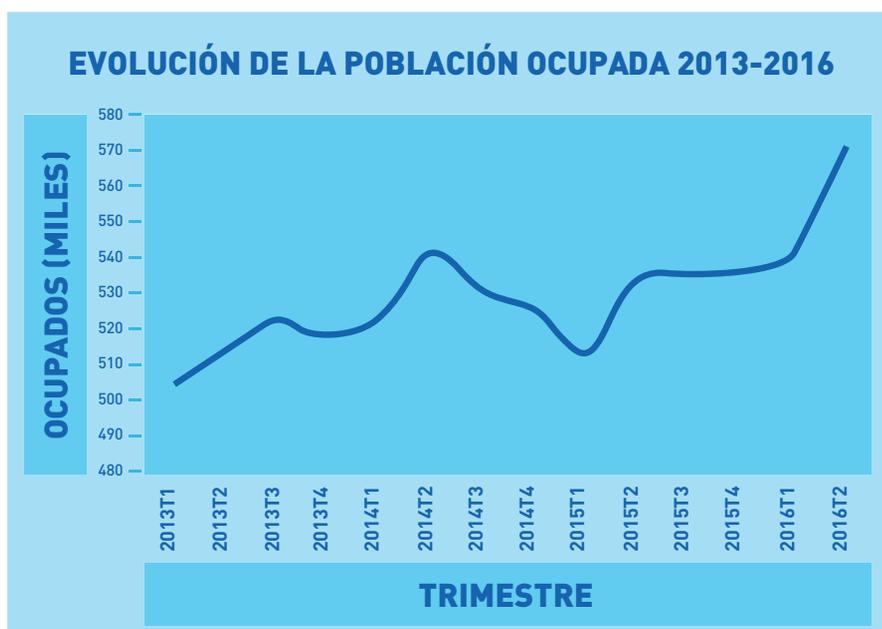
Además, si vemos el dato del segundo trimestre de 2014, el vigente cuando se publicó la Estrategia 2014-2016, y hasta la actualidad, el número de personas paradas se ha reducido en 50.400 personas (un 28%) en dos años.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

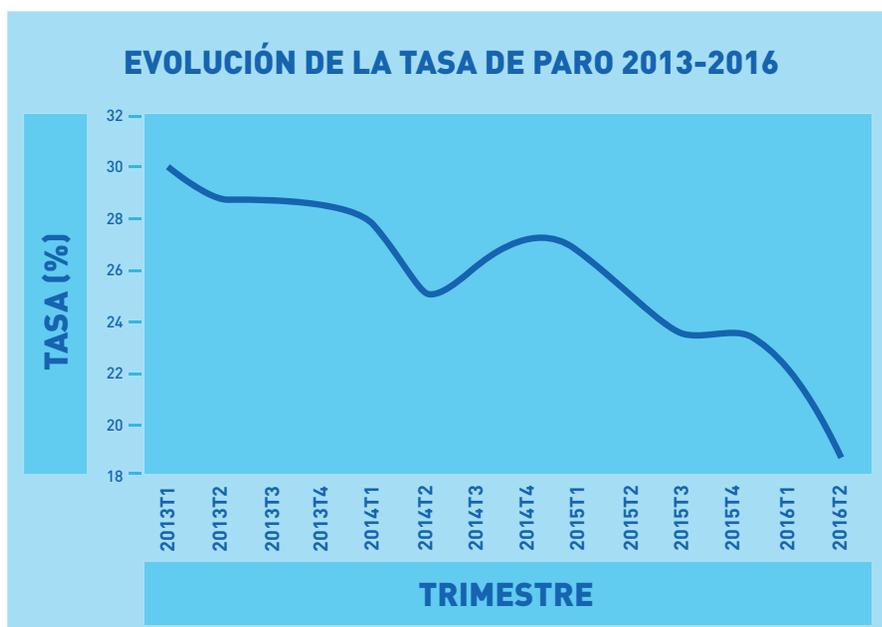
Desde que se publicó la Estrategia 2014-2016, la tasa de paro ha descendido 6,42 puntos.

El número de trabajadores ocupados ha seguido la misma tendencia positiva en 2014, que se cerró con 6.900 empleos más respecto a 2013, y en 2015, que terminó con 11.000 trabajadores ocupados más (un 2,09% de incremento). En el segundo trimestre de 2016 el aumento de personas ocupadas respecto al año anterior ha sido de 36.200 empleos (un 6,78% más), hasta un total de 570.400 personas ocupadas en la Región.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

Con estas cifras descendentes de paro y una población activa que también es regresiva, la tasa de paro de la Región se mantiene por debajo de la que había al momento de presentación de la Estrategia para la creación de Empleo 2014-2016. En concreto, la tasa de paro es en el segundo trimestre de 2016 del 18,70%, mientras que en el segundo trimestre de 2014 era del 25,12%. La tasa de paro actual en la Región es así, la menor desde el cuarto trimestre de 2008.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

04. Debilidades del Mercado Laboral de la Región de Murcia.



Del análisis anterior, se puede concluir que la situación del empleo en la Región de Murcia ha mejorado respecto a la situación que había al momento de presentar la Estrategia para la Creación de Empleo 2014-2016, con un descenso del número de personas paradas y de la tasa de paro y un mayor número de personas afiliadas a la Seguridad Social.

Esta tendencia de mejoría en el empleo que se observa para la población en general, no debe hacernos perder de vista el hecho de que no todos los colectivos de la población se benefician por igual de la recuperación y que las mayores dificultades de encontrar empleo en determinados sectores de la población, exigen una intervención más intensa o diferenciada de las políticas de empleo. Asimismo, existen una serie de debilidades y dificultades que no siendo exclusivas del mercado laboral de la Región de Murcia, pues se presentan con mayor o menor intensidad en el conjunto nacional, plantean unos retos que debemos afrontar ante todos.

En este sentido, la Estrategia trata de dar respuesta a dichas debilidades y apoyar a aquellos colectivos que más dificultades están experimentando para acceder a un puesto de trabajo.

La **Estrategia Española de Activación para el Empleo**⁴ plantea como retos más destacados para las políticas de empleo el elevado porcentaje de personas desempleadas de larga duración, el alto porcentaje de personas desempleadas con un nivel de cualificación bajo derivado del abandono escolar temprano, el reducido ritmo al que se produce la entrada en el empleo desde el paro o la inactividad y los problemas específicos de algunos colectivos. Estos últimos, la Estrategia Española los concreta en jóvenes y trabajadores mayores de 45 años.

El Plan Estratégico de la Región de Murcia 2014-2020, destaca también como otra fuente de debilidad, la menor productividad de la economía murciana. La especialización de la economía murciana, con una mayor relevancia relativa del sector agrícola, la construcción y los servicios de no mercado, determina en buena medida esta menor productividad en comparación con otras regiones de España.

Otros sectores con una productividad superior a la media y que tienen importancia en la Región, como el de la energía, no tienen un peso en el PIB suficiente como para compensar por sí mismos las cifras de productividad.

No obstante, la productividad en otros sectores como la industria, sigue por debajo de la media nacional (salvo excepciones) lo que condiciona el nivel de crecimiento que podría alcanzar la Región. El incremento de la productividad pasa, como se advierte en el Plan Estratégico, por una mayor diferenciación, innovación y diversificación de la actividad productiva, la mejora de las infraestructuras y por una inversión clave en el capital humano.

Junto al **Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento 2015**⁵ de la Comisión Europea, se publica el "Informe Conjunto sobre Empleo", que hace un repaso de las reformas y medidas introducidas por cada país en el último año en materia de empleo. Para el año 2015 destaca una serie de debilidades del mercado laboral, entre otros, que la segmentación del mercado laboral continúa siendo destacada en muchos Estados Miembros y que es necesario mejorar la provisión al mercado laboral de competencias relevantes para sus necesidades, puesto que el potencial de crecimiento de Europa está amenazado por debilidades estructurales en la base de las competencias⁶.

La Estrategia Española de Activación para el Empleo señala los cuatro retos más importantes en el ámbito del empleo.

La Comisión Europea alerta de las debilidades del mercado laboral español para 2015.

4. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016.

5. Comisión Europea, Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2015. Noviembre 2014.

6. Comisión Europea, Joint Employment Report. Marzo 2015.

La OCDE destaca doce retos en materia de competencias y mercado laboral en España.

La temporalidad tiene más incidencia en jóvenes y trabajadores menos cualificados.

Por su parte, el reciente **Informe de la OCDE de diagnóstico sobre las competencias en España**⁷, destaca doce retos en materia de competencias y mercado laboral. Entre ellos se encuentran mejorar las competencias de los adultos escasamente cualificados, reintegrar a las personas desempleadas a través de políticas y estrategias de apoyo orientadas a la búsqueda de empleo, mejorar la transición de la población joven del sistema educativo a un trabajo estable, mejorar y ampliar el acceso a una información de calidad sobre inserción laboral y oportunidades de aprendizaje o entablar relaciones de colaboración más estrechas para mejorar los resultados en competencias.

Temporalidad

En cuanto a la Región de Murcia, el Consejo Económico y Social en su Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de la Región de Murcia 2015, reconoce que buena parte del empleo generado en 2015 es de carácter temporal y señala que tanto en el conjunto de España como en Murcia en particular se acrecienta la tasa de temporalidad laboral.

Este aumento de la temporalidad se produce desde el inicio del período de recuperación del empleo, después de que durante la crisis se redujera debido al impacto más directo de la destrucción de empleo en el empleo temporal.

Los datos del segundo trimestre de 2016 muestran un aumento de la tasa de temporalidad de 0,7 puntos respecto al segundo trimestre de 2015, si bien en los últimos meses la contratación indefinida se encuentra avanzando a mayor ritmo que la temporal, con tasas de crecimiento interanual en torno al 14% frente al 6% que está creciendo la contratación temporal.

Otro de los problemas asociado a la temporalidad en el que tenemos que trabajar es el de la parcialidad no deseada, es decir, la contratación con jornada a tiempo parcial por no poder encontrar un trabajo a tiempo completo.

Aunque hasta el año 2014 el porcentaje de ocupados a tiempo parcial que no lo eligen como una opción voluntaria ha ido creciendo, lo cierto es que en 2015 se reducen. En la actualidad, en el segundo trimestre de 2016, el 15,2% de los ocupados es trabajador a tiempo parcial, de los que en torno al 55% lo serían por no encontrar un trabajo a tiempo completo.

Asimismo, las recientes sentencias en relación con la contratación de trabajadores interinos y su impacto en las relaciones laborales de cara a garantizar la seguridad jurídica de las empresas y reforzar la estabilidad de los trabajadores, ha llevado a que través del Ministerio de Empleo y Seguridad Social expertos en la materia estudien las citadas sentencias y el alcance de las mismas y elaboren una propuesta, de manera que permita tomar decisiones en el ámbito del diálogo tripartito.

Por último, el Informe de diagnóstico de la Estrategia de Competencias de la OCDE 2015, recoge que la población joven española tarda tres veces más tiempo en encontrar un empleo indefinido que los de los países europeos con menor tasa de temporalidad. Esta situación, que en otros países es transitoria en este grupo de edad como paso a otros empleos más estables, en España es más probable que se convierta en una situación normal.

7. OCDE, Informe de diagnóstico de la Estrategia de Competencias de la OCDE: España. 2015.

Desempleo juvenil

Por lo que respecta a jóvenes, la **Estrategia Española de Emprendimiento y Empleo Joven**⁸ pone de manifiesto una serie de debilidades estructurales que han lastrado históricamente el acceso de la población joven a un puesto de trabajo. Las principales dificultades que nos encontramos son una alta tasa de abandono educativo temprano, el escaso peso relativo de la formación profesional, el escaso conocimiento de idiomas, la alta temporalidad y la necesidad de mejorar los niveles de emprendimiento.

El porcentaje de jóvenes que ni estudian ni trabajan sigue siendo de los más elevados de la Unión Europea. Entre 15 y 19 años representan un 12%, frente a un 6% de media en la UE21. En el grupo de edad de 20 a 24 años el porcentaje es del 31%, frente al 18% de media en la UE21⁹. En esta línea, el informe de la OCDE sobre perspectivas de las competencias, enfocado especialmente a jóvenes¹⁰, recomienda ayudar a ingresar al mercado laboral a los alumnos que no completan sus estudios, potenciar que la entrada al mercado laboral de jóvenes con contratos temporales sea una vía hacia el empleo estable y no a la precariedad crónica y anima a los gobiernos a identificar a aquellos jóvenes que se encuentran actualmente fuera del alcance de las políticas activas, para ayudarles a encontrar empleo o a reingresar a una segunda oportunidad de educación o formación. También recomienda detectar las competencias requeridas por el mercado laboral y asegurar que las mismas sean desarrolladas por los sistemas de educación y formación para limitar la incidencia de la incompatibilidad entre las competencias de la población joven y los empleos.

Se hace necesario pues, trabajar sobre las competencias relevantes: competencias clave, transversales y específicas.

En España, el desempleo juvenil se mantiene a un nivel muy elevado (el 46,5% si tomamos la población menor de 25 años y en torno al 36% en los menores de 30 años), aunque ha descendido de forma importante en los dos últimos años y la tasa de abandono escolar prematuro es una de las más altas de la UE. Además, como se ha visto, el excesivo uso del contrato temporal con jóvenes, convierte a España en uno de los países con una tasa de temporalidad de jóvenes en España más altas de la Unión Europea, en torno al 70%, según las estadísticas de Eurostat para 2014, frente a la media del 43% en la UE28.

Otro de los problemas que se plantean entre la población joven es la emigración a otros países de jóvenes cualificados, privando a la Región del talento y valor añadido que pueden aportar. El desarrollo de medidas que hagan atractiva la permanencia de jóvenes formados en la Región se plantea así como un reto para el Gobierno Regional.

8. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Estrategia Española de Emprendimiento y Empleo Joven. 2013.

9. OCDE, Panorama de la Educación, Indicadores de la OCDE 2014. Informe Español. 2014.

10. OCDE, OECD Skills Outlook 2015: Youth, Skills and Employability. 2014.

Es necesario
identificar
a los jóvenes
que ni estudian
ni trabajan
para ayudarles
a cambiar
esa situación.

El desempleo de larga duración y de los mayores de 45 años

Los mayores de 45 años afrontan dificultades añadidas para salir del desempleo.

Los Programas Nacionales de Reformas del Gobierno de España de los últimos tres años, son revisados anualmente por el Consejo Europeo, que propone una serie de recomendaciones, algunas de las cuales se centran específicamente en el ámbito del empleo. En las recomendaciones del Consejo a España tanto en 2014 como 2015 se señala que el elevado desempleo de larga duración y la segmentación del mercado de trabajo siguen frenando el aumento de la productividad y afectan negativamente a las condiciones de trabajo en España y advierte que el desempleo de larga duración afecta aún con mayor intensidad a las personas trabajadoras menos cualificadas y de mayor edad.

El CES destaca también cómo el colectivo de mayores de 45 años ha sido el más perjudicado por la destrucción de empleo durante la crisis. Esta cohorte de edad además se encuentra con dificultades añadidas para salir de la situación de desempleo pese a que en la mayor parte de los casos tiene menos de 55 años y está por tanto lejos aún de la jubilación, como señala el Consejo Económico y Social de España¹¹. Estas dificultades añadidas, subraya el CES, son un mayor impacto del desempleo de larga duración, unos bajos niveles de cualificación, la disminución del importe de las prestaciones, la reducción salarial y el aumento de la temporalidad.

Muy destacable es también que un número importante de estas personas se encuentran particularmente “desanimadas” y sin esperanzas de revertir su situación, por lo que se deben potenciar los mecanismos de orientación y tutorización que los activen en su proceso de búsqueda, como recomienda la Estrategia Española de Activación al Empleo.

Muy unido al desempleo en los mayores de 45 años se encuentra el fenómeno del paro de larga duración, es decir, la permanencia en situación de desempleo durante más de un año. El paro de larga duración dificulta la reincorporación al mercado laboral de la persona, debido a su pérdida gradual de capacidades profesionales.

El 57,4% de los desempleados lleva más de un año en esa situación.

Con datos nacionales de la EPA del porcentaje de personas paradas de larga duración sobre el total de personas paradas en cada grupo de edad, se observa que entre los mayores de 45 años, el porcentaje de los que llevan más de un año en desempleo es, en el segundo trimestre de 2016, del 70%, frente al 52% en los menores de 45 años. Entre el grupo de personas paradas de 45 a 55 años, el 66% lleva más de un año en desempleo.

En la Región de Murcia en el último trimestre del que tenemos datos, el paro de larga duración representa el 57,4% del total de personas desempleadas. Este porcentaje se incrementó notablemente con la crisis, como es lógico, especialmente a partir de 2010, cuando la proporción de personas paradas de larga duración superó por primera vez el 40% del total de personas paradas, mientras que en años anteriores esta proporción se encontraba en cifras próximas al 20%. No obstante, este problema, que como se ha visto, ha sido puesto de relieve por diversos organismos internacionales, es común en el conjunto de España, que tiene un porcentaje de personas paradas de larga duración similar al de la Región.

Además, el desempleo de larga duración tiene una incidencia en la tasa de cobertura de las prestaciones, ya que a partir de un determinado momento la persona en situación de desempleo agota el cobro de cualquier prestación. El aumento en los años de crisis del paro de larga duración ha hecho disminuir la tasa de cobertura de las prestaciones, tanto en Murcia como en el resto de España, de forma que si en diciembre de 2007 la tasa estaba por encima del 85%, en diciembre de 2012 no llegaba al 60%. La tasa de cobertura ha continuado bajando hasta aproximadamente el 51%.

11. Consejo Económico y Social de España (2014). La situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad.

Los salarios

Otra de las consecuencias de la crisis económica ha sido la reducción del coste salarial del trabajador, como ponen de manifiesto los resultados tanto de la Encuesta Trimestral, como de la Encuesta Anual de Coste Laboral, que elabora el INE.

En ambos casos se observa que los salarios se redujeron en la Región de Murcia en los años 2011, 2012 y 2013. En 2014 de nuevo suben, lo mismo que ocurre en 2015. Igualmente, la Contabilidad Regional de España muestra cómo la remuneración de los asalariados comienza crecer en 2014, después de tres años de descenso.

En concreto, los datos de la Encuesta Anual de Coste Laboral señalan que en 2008 el coste en sueldos y salarios era de 18.854 euros por trabajador y alcanzó un máximo de 20.918 en el año 2010. El descenso de los años posteriores situó el coste salarial del trabajador en los 20.157 euros en 2013, para recuperarse en los dos años posteriores y alcanzar los 20.384 euros en 2015, según esta encuesta.

Las diferencias salariales con el resto del territorio nacional, que en 2015 sitúan a la Región de Murcia en el 89% del salario medio español, hacen que este aspecto pueda considerarse otra de las debilidades del mercado laboral regional. Pese a ello, las diferencias son ahora menores que en 2008.

El nivel de cualificación de la población

Por su parte referente al nivel de cualificación de la población, las recomendaciones del Consejo Europeo en 2014 destacan la inadecuación de la educación y la formación a las necesidades del mercado de trabajo y el elevado porcentaje de personas desempleadas sin cualificación formal, lo que, señala, contribuye a la elevada tasa de desempleo juvenil y al desempleo de larga duración. Además, el porcentaje de estudiantes que abandonan prematuramente los estudios en España sigue siendo muy alto (23,5%), aunque está disminuyendo. En Murcia, este porcentaje sigue siendo superior a la media nacional, pese a la reducción en los últimos años que ha acortado las diferencias con el conjunto del país.

Si nos fijamos en los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), vemos cómo el porcentaje de población mayor de 16 años en la Región que dispone de estudios de segunda etapa de secundaria con orientación profesional o bien estudios superiores, es del 30,8% en el segundo trimestre de 2016¹². Esta cifra se encuentra por debajo de la media nacional, que es del 35,8% y de hecho sólo Extremadura, Castilla la Mancha y Andalucía disponen de menos porcentaje de población con estos niveles de estudios. Por el contrario, el 56,6% de la población de la Región de Murcia en edad de trabajar tiene un nivel de estudios como máximo de primera etapa de educación secundaria. La media nacional es del 51,2%.

Así pues, el escaso peso de la Formación Profesional, especialmente la de Grado Medio, es otra característica de la población que ha sido un obstáculo para el acceso al empleo.

La tasa de
abandono escolar
prematura sigue
siendo superior
a la media europea.

12. El nivel de primera etapa de secundaria incluye los tres primeros cursos de la ESO y los Certificados de Profesionalidad de Nivel 1. La segunda etapa de secundaria con orientación general incluye el 4º curso de la ESO y el Bachillerato. La segunda etapa de secundaria con orientación profesional incluye la Formación Profesional de Grado Medio, Enseñanzas Profesionales de Música y Danza, Enseñanzas de Escuelas Oficiales de Idiomas, Formación Profesional Básica y Certificados de Profesionalidad de Nivel 2 y 3. En los estudios superiores se encuadra a Formación Profesional de Grado Superior junto a los estudios universitarios.

“

Es necesario prestar una atención especial e individualizada a las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. ”

La tasa de paro de la población con discapacidad es nueve puntos superior al resto de la población.

Personas con discapacidad y colectivos en riesgo de exclusión.

Otros colectivos especialmente vulnerables de cara al empleo, son las personas con discapacidad y personas en riesgo de exclusión social.

Desde el punto de vista del empleo, las personas con discapacidad se encuentran con una serie de dificultades añadidas que no deben impedir, en todo caso, el pleno desarrollo de sus derechos individuales y laborales y las oportunidades de empleo y de desarrollo personal y profesional, que eviten situaciones de discriminación.

El Instituto Nacional de Estadística a través de la explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base de Datos Nacional de Personas con Discapacidad, hace una descripción básica de la población activa y ocupada con discapacidad y concluye que con las cifras para toda España de 2014, hay más proporción de hombres en los activos, trabajadores ocupados y parados con discapacidad, tiene más peso el grupo de 45 a 64 años y menos representación de las personas con estudios superiores que en la población activa, ocupada y parada sin discapacidad. Estas características de edad y nivel formativo tienen una incidencia importante respecto de la empleabilidad del colectivo. La tasa de paro en España de las personas con discapacidad en 2014 (último año que ofrece el INE) es 7,8 puntos superior a la de las personas sin discapacidad, lo que por sí mismo ya justifica el interés especial de las políticas de empleo.

De igual forma, es necesario prestar una atención especial e individualizada a aquellas personas que por diversas circunstancias personales o sociales se encuentran en una situación de vulnerabilidad frente a la exclusión social. Si bien la exclusión social es un fenómeno multidimensional que va más allá de la ausencia de trabajo o de un análisis en términos exclusivamente de situación frente al mercado laboral, no cabe duda de que una parte importante de esa situación de riesgo de exclusión viene dada por la falta de los recursos que proporciona el empleo, tanto materiales como de desarrollo personal.

Distancia formación-mercado laboral

El incremento de los niveles de cualificación de la población tendrá un impacto sobre el desarrollo y el crecimiento del empleo, en tanto que las competencias adquiridas sean relevantes para el mercado laboral.

Por tanto, las medidas que inciden en el aumento y diversificación de la oferta formativa, deben ir acompañadas de un análisis de las necesidades del mercado laboral.

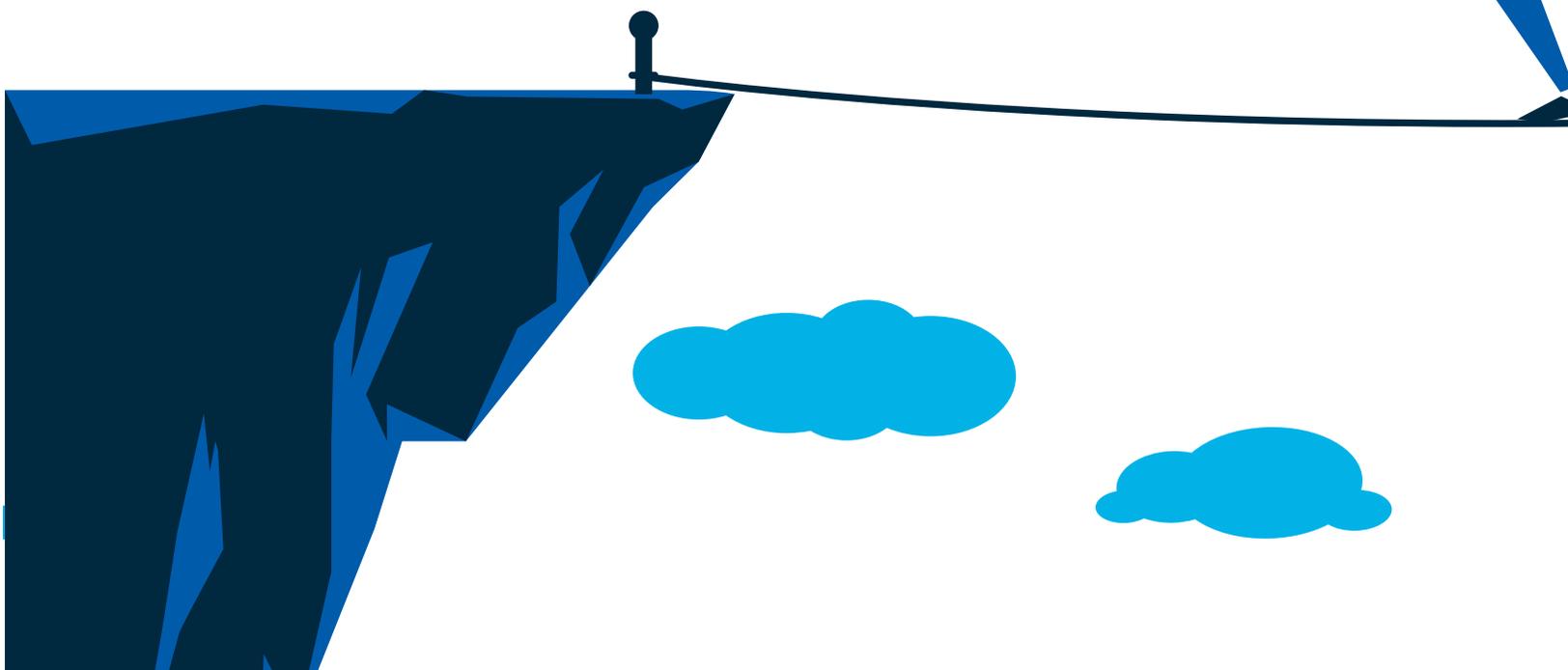
En España hay evidencias de que muchos titulados, especialmente en niveles de formación superior, adquieren competencias que no se adecuan correctamente a las necesidades del mercado laboral y se encuentran con dificultades en la transición a la vida activa¹³.

En este sentido, la reciente reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo, tiene como uno de sus principios el de la anticipación a los requerimientos y cambios del modelo productivo, como vía fundamental para reforzar la calidad y eficacia de la formación.

Esta detección de necesidades exige mejorar los sistemas de información sobre el mercado laboral de que disponen los servicios de empleo y la colaboración con otras entidades, como los agentes sociales, para la identificación de las necesidades y prioridades formativas, por su más estrecho contacto con la actividad económica.

Así mismo, se hace necesario acercar los servicios públicos de empleo a las empresas y, como destaca el Consejo Económico y Social en su Memoria de 2014, incorporar buenas prácticas de otros países de la Unión Europea o la OCDE, con cuyos mercados de trabajo van integrándose cada vez más los de España y la Región de Murcia. Todo ello redundará en una mejora de la efectividad de los Servicios Públicos de Empleo.

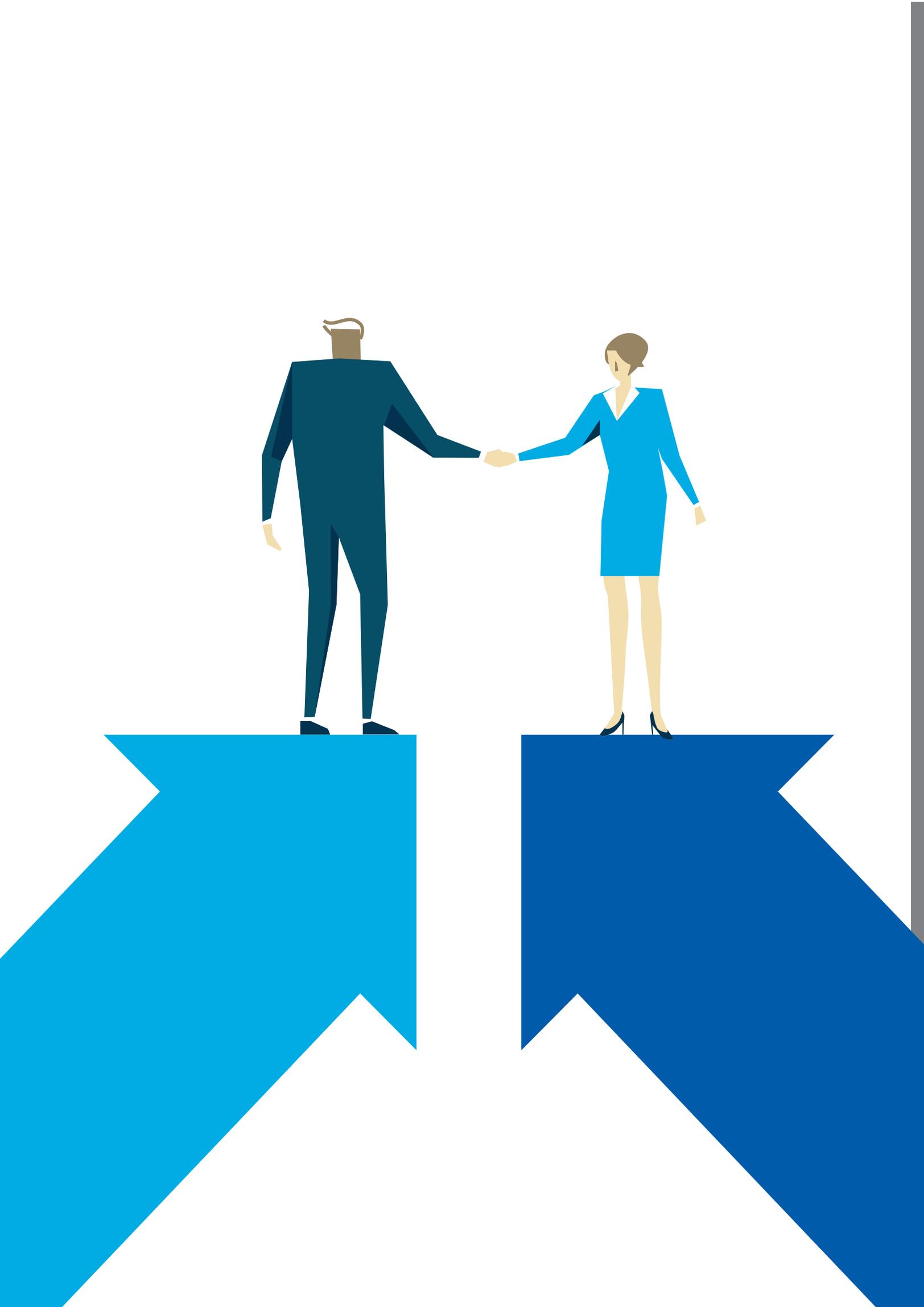
13. OCDE, Informe de diagnóstico de la Estrategia de Competencias de la OCDE: España. 2015.





“ En España hay evidencias de que muchos titulados, especialmente en niveles de formación superior, adquieren competencias que no se adecuan correctamente a las necesidades del mercado laboral... ”





05. Los Compromisos de la Estrategia para el Nuevo Ciclo.

En el contexto del mercado laboral nacional y regional que hemos visto y con las dificultades que han detectado los diferentes estudios y análisis mencionados en el apartado anterior, la Estrategia asume una serie de compromisos y objetivos para su periodo de vigencia.

1. El compromiso con la activación y la creación de empleo: alcanzar la cifra de 620.000 Trabajadores ocupados y reducir la tasa de paro por debajo del 15%.

Esto nos permitiría alcanzar el objetivo marcado para España en la Estrategia Europa 2020, que es llegar a una tasa de empleo del 74% entre la población de 20 a 64 años.

El compromiso con la activación: ampliar la ocupación y reducir el paro.

2. El compromiso con la cualificación: mejorando la cualificación, mejoramos la empleabilidad.

Reforma del sistema de formación

La Estrategia debe mejorar la cualificación de las personas desempleadas y ocupadas para impulsar la productividad de nuestro sistema productivo, con el objetivo de crear empleo mejor retribuido y más estable.

A) En lo que respecta a las personas desempleadas, el objetivo de la Estrategia es aumentar la cualificación de la población avanzando en la implantación de las competencias relevantes:

- **Competencias profesionales**
- **Competencias transversales**
- **Competencias para el empleo**

B) Por lo que respecta a las personas ocupadas, se ha de poner el foco en la formación y actualización continua de la población ocupada, ya que unos recursos humanos bien formados son capaces de aprovechar las ventajas que aporta la innovación y la tecnología en las empresas. En este sentido debemos aprovechar al máximo los fondos de la formación bonificada que actualmente se encuentra al 35% de ejecución.

El compromiso con la cualificación: ampliar el nivel de cualificación de la población.

Adecuación de la formación al mercado de trabajo: una educación y formación orientada a las necesidades reales del mercado de trabajo.

El patrón de especialización de nuestra economía implica que debemos formar a nuestros jóvenes en las necesidades que tiene la cadena de valor de esa especialización económica. Ello debe llevarnos a un replanteamiento y reforma de los contenidos didácticos en todas las etapas, tanto educativas como laborales.

El objetivo es que los perfiles de los profesionales que soliciten las empresas puedan encontrarse en la Región de Murcia, lo que requiere anticiparse a las demandas de las empresas y ofrecer a jóvenes y a la población en general, una formación adaptada a las mismas. Para ello los objetivos que se fijan son:

- En el corto plazo, acercando la oferta formativa de certificados y especialidades formativas a las necesidades reales del mercado de trabajo.
- En el medio y largo plazo estudiando los perfiles profesionales que demandará el mercado.

Anualmente se actualizarán los contenidos a corto plazo y cada dos años las previsiones a medio y largo plazo de los perfiles demandados.

**El compromiso
con la igualdad
de oportunidades.**

3. El compromiso con la igualdad de oportunidades: ayudar más a los que más lo necesitan.

Para que nadie quede atrás en el proceso de recuperación económica, la Estrategia centra su atención en los colectivos con más dificultades para acceder a un puesto de trabajo. Jóvenes menores de 30 años, mayores de 45 años, personas paradas de larga duración, mujeres con baja cualificación o víctimas de violencia de género, víctimas del terrorismo, personas con discapacidad o pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión.

Además la Estrategia parte del principio fundamental del tratamiento personal e individualizado y conseguir que el mayor número de personas desempleadas puedan acceder a dicha atención personalizada.

4. El compromiso con el empleo de calidad:

Temporalidad.

Reducir la tasa de temporalidad fomentando la contratación indefinida, así como la conversión de los contratos temporales en indefinidos.

Lucha contra la economía irregular y su competencia desleal.

Impulsando las acciones necesarias en colaboración con los agentes sociales, y los distintos órganos administrativos para conseguir mayor control y sanción de las conductas ilegales que permiten eludir las obligaciones establecidas para el mantenimiento del Estado del Bienestar. Estas acciones impulsarán una mejora notable de la situación. Para ello se fijan unos objetivos a la inversa, esto es, reducir las deficiencias encontradas en ejercicios precedentes.

La seguridad en el trabajo.

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. Fomentar la consecución de entornos y trabajos seguros en las empresas de nuestro territorio con el fin de liderar la reducción del índice actual de siniestralidad laboral en la Región de Murcia.

Así mismo se impulsará la Estrategia Regional de Seguridad y Salud Laboral 2017-2020.

La Responsabilidad Social Corporativa.

Impulsando y dando continuidad al fomento de la implantación de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en la Región de Murcia, tanto en la sociedad, como en su entramado empresarial y su organización administrativa. E impulsando, asimismo, la puesta en marcha de un programa sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar, con medidas concretas. En la actualidad, unas 40 empresas publican su memoria de RSC, bien que otras muchas realicen acciones en ese ámbito.

**El compromiso
con el empleo
de calidad:
temporalidad,
economía irregular,
seguridad laboral
y RSC.**

5. El compromiso con la codecisión: diálogo social y más participación.

Fomentando las buenas prácticas en la negociación colectiva y facilitando el acceso de los interlocutores a los textos ya consolidados, será un modo eficaz de conseguir que la negociación colectiva lleve a la implantación de unas condiciones laborales óptimas para las personas trabajadoras que pongan el punto definitivo para la consecución de un empleo de calidad para los hombres y mujeres de la Región de Murcia.

Al mismo tiempo, se debe buscar una mayor participación de la sociedad en la toma de decisiones.

El compromiso con la codecisión.

6. El compromiso con una administración más eficiente y eficaz: modernización y mejora de los servicios públicos de empleo.

A) Una administración al servicio del ciudadano.

Para conseguir una administración:

- + **TRANSPARENTE**, estableciendo indicadores para cada una de las actuaciones que llevemos a cabo, con el objetivo de conocer el resultado y efectividad de cada medida.
- + **CERCANA**, mediante el desarrollo de herramientas que acerquen y simplifiquen la relación de la administración con las personas.
- + **ACCESIBLE**, a través de la simplificación de trámites administrativos y reducción de carga burocrática.
- + **COMPROMETIDA**, mejorando un 10% los compromisos y plazos establecidos en la carta de servicios.
- + **DINÁMICA**, impulsando la colaboración público privada conforme a las determinaciones de la Estrategia Española de Activación para el Empleo.
- + **EFICIENTE**, buscando la mejora y la eficiencia continua del servicio prestado tanto de forma directa como la prestada por servicios externos.

El compromiso con una administración más eficiente y eficaz.

B) La reforma del sistema de empleo y formación.

Se impulsará la reforma del Sistema de Empleo y Formación para implantar un sistema más ágil en dos fases:

Fase de análisis y diagnóstico: se analizarán todos los trámites administrativos del SEF y su carga documental, con el objetivo de reducirlos y lograr así menos burocracia, más rapidez y más seguridad jurídica.

Fase de implantación: a lo largo de 2017.

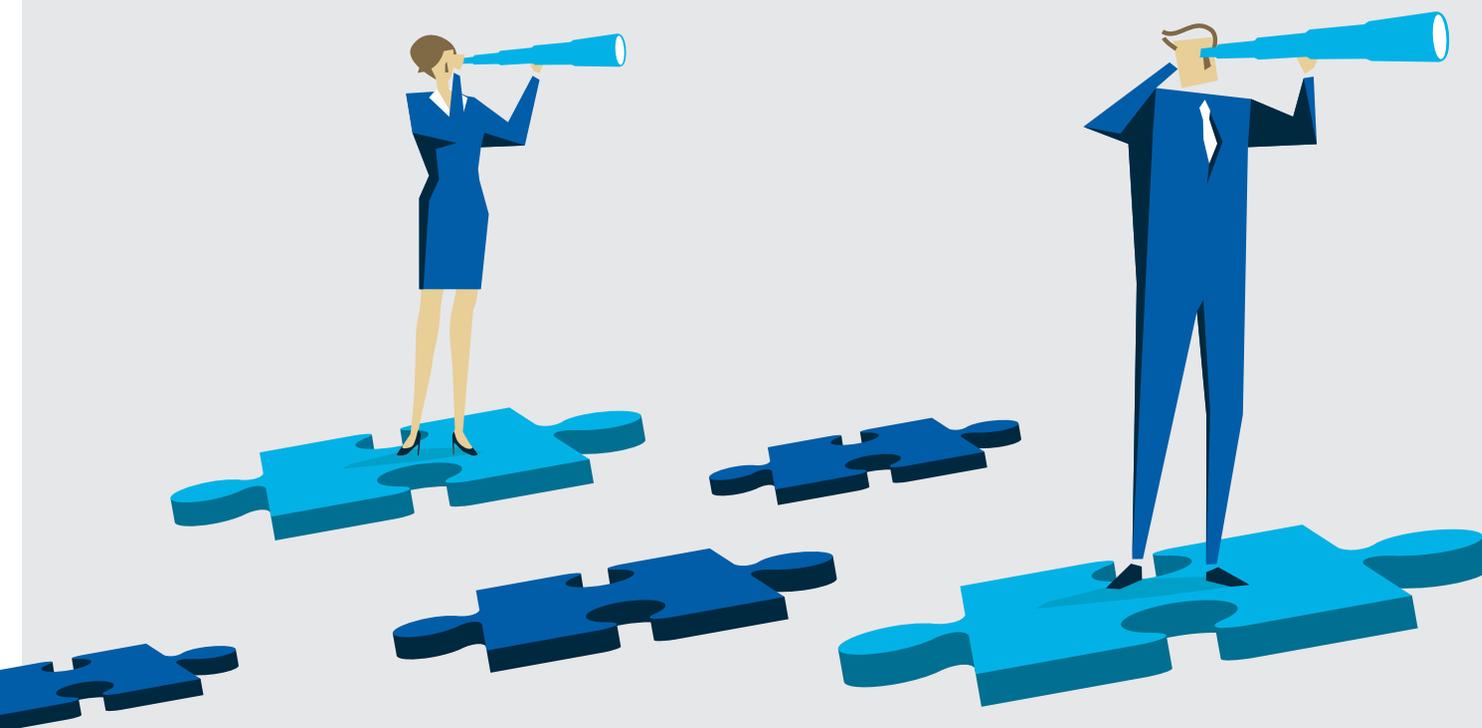


7. El compromiso con la iniciativa emprendedora: apoyo integral al emprendimiento y consolidación de las iniciativas empresariales.

Que ninguna idea buena se quede sin desarrollar por falta de ayuda. Es necesario un impulso y apoyo global al emprendimiento, pero también a la consolidación de las iniciativas empresariales ya existentes.

El reto es aumentar el número de nuevas sociedades y el porcentaje de empresarios consolidados a través del incremento de la supervivencia de los autónomos a los dos años de inicio de su actividad.

El compromiso
con la iniciativa
emprendedora.





06. Objetivos de la Estrategia para 2020.

En 2010 el Consejo Europeo estableció una nueva estrategia en favor del empleo y el crecimiento, la Estrategia Europa 2020 que establece objetivos comunes para orientar la actuación de los Estados miembros. Para la aplicación de la Estrategia, el Consejo Europeo estableció 10 directrices, seis de ellas para las políticas económicas y cuatro para las políticas de empleo de los Estados miembros; estas últimas son:

Directriz 7: Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad.

Directriz 8: Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral y promover el aprendizaje permanente, así como promover la productividad y la capacidad de inserción profesional, facilitando conocimientos y competencias adecuadas para responder a la demanda actual y futura en el mercado de trabajo.

Directriz 9: Mejorar la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior o equivalente, para garantizar el acceso universal a una educación y una formación de calidad y mejorar los resultados educativos.

Directriz 10: Promover la inclusión social en lucha contra la pobreza, para lo cual deberán concentrarse los esfuerzos en garantizar la igualdad de oportunidades, entre otras cosas mediante el acceso de todas las personas a servicios asequibles, viables y de gran calidad, especialmente en el ámbito social.

En marzo de 2015, la Comisión Europea hizo una propuesta de revisión de estas orientaciones de forma que, en lo que respecta a empleo ahora son:

Impulsar la demanda de mano de obra (creación de empleo; fiscalidad laboral; fijación de salarios);

Mejorar la oferta de trabajo y las cualificaciones (participación y niveles de cualificación; lucha contra las debilidades estructurales de los sistemas de educación y formación; desempleo juvenil y de larga duración);

Mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo (una menor segmentación del mercado de trabajo; participación de los interlocutores sociales; refuerzo de las políticas activas del mercado de trabajo; movilidad de las personas trabajadoras);

Garantizar la equidad, combatir la pobreza y promover la igualdad de oportunidades (modernización de los sistemas de protección social, atención sanitaria y asistencia de larga duración; políticas sociales específicas para prevenir el abandono escolar y la exclusión social).

Objetivo general

La Estrategia fija un objetivo general en materia de empleo a alcanzar en 2020 y una serie de objetivos específicos tanto para el conjunto de la población, como para cada uno de los colectivos y ámbitos identificados como de especial interés para el empleo.

El objetivo general debe ser acorde al fijado para el empleo en España por la Estrategia Europa 2020 y que es el de alcanzar una tasa de empleo entre la población de 20 a 64 años del 74%.

El INE realiza proyecciones de población para los próximos años, de forma que para Murcia y para el año 2020, la población entre 20 y 64 años se prevé que se mantendrá muy próxima a la actual, si acaso con un ligero descenso. Por eso, lograr una tasa de empleo en torno al 74% en este grupo de edad supone que nos movemos en torno al objetivo de lograr llegar a unos 620.000 trabajadores ocupados en 2020, es decir, 50.000 más que ahora o una media de unos 12.000 nuevos empleos cada año.

1. Alcanzar en la Región de Murcia una cifra de 620.000 trabajadores ocupados al final del año 2020.

2. Reducir la tasa de paro en la Región de Murcia por debajo del 15%.

Objetivos específicos

Para alcanzar el objetivo general o bien derivado de la consecución del mismo, la Estrategia por el Empleo de Calidad plantea alcanzar una serie de objetivos más concretos que son:

3. Lograr que haya más de un 35% de población cualificada.
4. Reducir la tasa de temporalidad por debajo del 30%.
5. Reducir las empresas con situaciones irregulares un 3% anual de entre las inspeccionadas.
6. Reducir el peso del empleo irregular en la Región hasta el 3% del total nacional.
7. Reducir un 10% para 2020 el indicador de accidentes laborales.
8. Aumentar un 30% anual el número de empresas que publican su Memoria de Responsabilidad Social Corporativa.
9. Aumentar el porcentaje de empresarios consolidados hasta el 10% de la población adulta en 2020.
10. Aumentar del 35% al 50% el porcentaje de ejecución de los fondos de formación bonificada de las empresas.
11. Conseguir que un 75% de las personas desempleadas puedan acceder a una atención personal e individualizada.

Además, para cada uno de los colectivos de especial atención para el empleo, se pretende alcanzar los siguientes objetivos específicos:

Para la población joven, menor de 30 años, el objetivo de la Estrategia para 2020 es:

Objetivos específicos población joven:

12. Lograr una tasa de paro de los menores de 30 años en el entorno del 25%.

Para los mayores de 45 años y personas paradas de larga duración, los objetivos para 2020 son:

Objetivos específicos mayores de 45 años y personas paradas de larga duración:

13. Lograr una tasa de paro de los mayores de 45 años por debajo del 20% .
14. Reducir el peso de las personas paradas de larga duración en el conjunto de las personas paradas a menos del 30%.

Para las personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social, el objetivo para 2020 son:

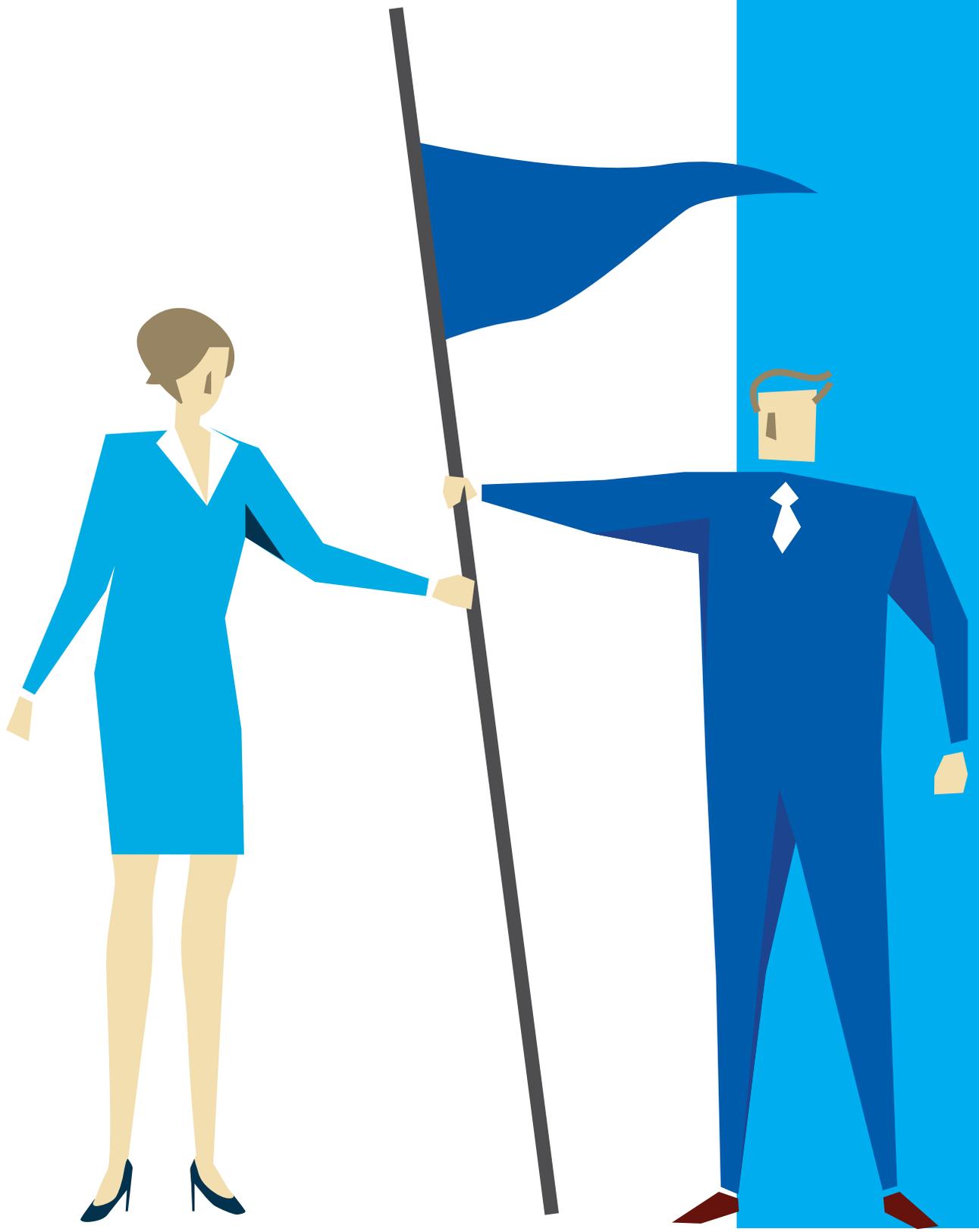
Objetivos específicos personas con discapacidad y en riesgo de exclusión:

15. Lograr una tasa de actividad de las personas con discapacidad superior al 50%.

En cuanto al empleo autónomo se establecen para 2020 los siguientes objetivos específicos:

Objetivos específicos para empleo autónomo:

16. Lograr un número de autónomos superior a los 100.000.
17. Aumentar un 25% la supervivencia de las empresas de autónomos a los dos años.



07. Ámbitos de Actuación.

La Estrategia por el Empleo de Calidad se estructura en una primera clasificación en cuatro grandes ámbitos de actuación:

1. Empleabilidad.
2. Calidad en el Empleo. Relaciones Laborales.
3. Formación Profesional.
4. Emprendimiento.

Cada ámbito de actuación a su vez, se organiza en Programas o Líneas prioritarias, que son las agrupaciones del conjunto de medidas y acciones que se plantean para lograr cada uno de los objetivos generales y específicos.

El esquema general que se presenta es el siguiente:

EMPLEABILIDAD
Programa de Garantía Juvenil
Programa para personas desempleadas de larga duración
Programa para colectivos vulnerables
Programa de autónomos y emprendimiento
Programa General para ocupados y desempleados
Programa de modernización y mejora del servicio público de empleo
CALIDAD EN EL EMPLEO. RELACIONES LABORALES
Programa de lucha contra la economía irregular
Programa de Seguridad y Salud Laboral
Programa de Responsabilidad Social Corporativa
Programa de negociación colectiva
FORMACIÓN PROFESIONAL
Impulso del Sistema Integrado de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente
Oferta Formativa Integrada de Formación Profesional y Especialización Inteligente
Aprendizaje Permanente y su reconocimiento
Innovación, Calidad y Emprendimiento en Formación Profesional y Aprendizaje Permanente
EMPRENDIMIENTO
Promoción de la cultura emprendedora y formación
Creación de empresas y simplificación empresarial
Financiación y coordinación de líneas de apoyo
Consolidación de proyectos empresariales y atracción de talento
Gestión y coordinación del plan a nivel local regional

7.1 Empleabilidad.

Las Políticas Activas de Empleo que desarrolla el SEF se estructuran en 6 Ejes de Actuación de acuerdo al Plan Anual de Políticas Activas de Empleo (PAPE) como instrumento que es de coordinación del Sistema Nacional de Empleo¹⁴. De hecho, todas las acciones de los Servicios de Empleo se han de vincular con uno de estos Ejes de Actuación.

Los 6 Ejes tal y como los define la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 son:

Eje 1. Orientación: comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.

Eje 2. Formación: actuaciones de formación profesional para el empleo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral.

Eje 3. Oportunidades de empleo: Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo.

Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo: comprende las actuaciones dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo y las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica y laboral.

Eje 5. Emprendimiento: comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo: recoge las actuaciones que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización.

Siguiendo esta estructura, todas las acciones de esta Estrategia se ordenan en base a estos 6 Ejes de Actuación:

14. El Plan Anual de Políticas Activas de Empleo (PAPE) contiene servicios y programas de políticas activas de empleo que se proponen llevar a cabo las Comunidades Autónomas. El documento concreta anualmente los objetivos de la Estrategia Española de Activación para el Empleo a alcanzar en todo el Estado y en las distintas Comunidades Autónomas.

EJE 1 ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN	
Orientación de los servicios de empleo	
1101	IPAE – Intensificación de la activación al empleo
1102	Espacios de activación
1103	Orientación individualizada
1104	Orientación para jóvenes de Garantía Juvenil
1105	Programa de actuación conjunto para parados de larga duración
1106	Talleres de preparación
Intermediación laboral	
1201	empleate.gob.es: Portal único de empleo
1202	Intermediación laboral
Colaboración público-privada	
1301	UIAEs: Unidades Integrales de Activación al Empleo y asistencia al autoempleo
1302	100 x 100 activación
1303	Lanzadera de empleo y emprendimiento solidario
1304	Agencias de colocación
Orientación desde otros organismos	
1401	Impulso y mejora de la red de información y orientación para el sistema de Formación Profesional
1402	Impulso de los mecanismos de orientación del sistema integrado de Formación Profesional
1403	Actualización del perfil y protocolos de orientadores de la red del sistema de Formación Profesional
1404	DG de Familia: inserción de jóvenes de Garantía Juvenil

EJE 2 FORMACIÓN	
Mejora de del sistema formativo	
2101	Detección de necesidades formativas del tejido empresarial de la Región de Murcia
2102	FORMACARM
2103	Formación en competencias y habilidades relevantes para el empleo
Formación para personas desempleadas	
2201	Formación profesional para desempleados
2202	Formación para parados de larga duración con compromiso de contratación
2203	Formación para desempleados con discapacidad
2204	Programa de formación con compromisos de contratación
2205	Programa para la formación de jóvenes de baja cualificación
2206	Ampliación de la formación profesional en centros educativos
2207	Cheque formación para desempleados
2208	Programa de formación para la modernización de explotaciones y capacitación agraria y agroalimentaria
2209	Programa de formación en hostelería y turismo
2210	Programa de formación específico para desempleados dirigido al sector de química
2211	Formación certificada en gestión de actividades de ocio y tiempo libre educativo infantil y juvenil
2212	Programa para la certificación del nivel de idioma extranjero: inglés, francés y alemán
2213	Programa de formación certificada en TIC
2214	Programa para la formación en certificados de profesionalidad dirigido a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil
2215	Programa para la formación en idiomas y TIC dirigido a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil
2216	Programas Mixtos de Empleo y Formación
2217	Programas Mixtos de Empleo y Formación para jóvenes de Garantía Juvenil
2218	Programas Mixtos de Empleo y Formación con entidades sin ánimo de lucro

EJE 2 FORMACIÓN	
Formación para personas ocupadas	
2301	Planes de formación intersectoriales dirigidos a trabajadores ocupados en general
2302	Planes de formación intersectoriales para economía social dirigidos a trabajadores ocupados
2303	Planes de formación intersectoriales para autónomos
2304	Planes de formación sectoriales dirigidos a trabajadores ocupados
2305	Planes de formación en plaguicidas dirigidos a trabajadores ocupados del sector agrario
2306	Formación bonificada
Formación para el emprendimiento	
2401	Programa para la formación y fomento del espíritu emprendedor dirigido a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil
2402	Plan integral de formación y orientación para jóvenes emprendedores
2403	Planes integrales de formación y orientación para emprendedores mayores de 35 años
2404	Programa para la formación y fomento del espíritu emprendedor
Proyectos de formación	
2501	Proyectos de formación e inserción sociolaboral para colectivos en riesgo de exclusión social
2502	Proyectos de formación sociolaboral para parados de larga duración mayores de 45 años
2503	Plan integral para la obtención de competencias clave para colectivos en riesgo de exclusión social
Medidas de apoyo a la formación	
2601	Contrato para la formación y el aprendizaje
2602	Apoyo a la formación: becas o ayudas para desempleados en general
2603	Apoyo a la formación: becas o ayudas para mujeres víctimas de violencia de género
2604	Apoyo a la formación: becas o ayudas para personas con discapacidad
2605	Apoyo para personas con discapacidad sensorial auditiva

EJE 3 OPORTUNIDADES DE EMPLEO	
Fomento de la contratación estable	
3101	Impulso a la contratación indefinida
3102	Impulso a la contratación indefinida de jóvenes de Garantía Juvenil
3103	Impulsar la contratación estable de jóvenes investigadores de Garantía Juvenil
Adquisición de experiencia	
3201	Impulso del contrato en prácticas
3202	Impulso del contrato en prácticas de jóvenes de Garantía Juvenil
3203	Desarrollo de las prácticas no Laborales de jóvenes de Garantía Juvenil
3204	Desarrollo de las prácticas no Laborales
3205	Empleo Público Local
3206	Empleo Público Local para jóvenes de Garantía Juvenil
3207	Empleo Público Local para jóvenes de Garantía Juvenil con entidades sin ánimo lucro
3208	Programa Lorca+empleo
3209	Programa de fomento de empleo rural: Consejos Comarcales de Empleo
Mejora de las oportunidades para personas con discapacidad	
3301	Impulso a la contratación indefinida de personas con discapacidad
3302	Estabilidad y mantenimiento de puestos en Centros Especiales de Empleo
3303	Unidades de apoyo para el ajuste personal y social
3304	Gabinetes de Orientación para favorecer la inserción de personas con discapacidad
3305	Empleo con Apoyo para favorecer la inserción de personas con discapacidad
3306	Servicio de apoyo e intérprete de lenguaje de signos

EJE 3 OPORTUNIDADES DE EMPLEO	
Fomento del empleo desde otros organismos	
3401	IMAS: Inserción API
3402	DG Agricultura: programa de jóvenes asesores
3403	IMAS: Orientación personas en riesgo de exclusión
3404	IMAS: Orientación jóvenes de Garantía Juvenil en riesgo de exclusión

EJE 4 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	
Fomento de la movilidad	
4101	Programa integral de Orientación e intermediación personalizada para el regreso del talento a la Región de Murcia
4102	Programa de apoyo a la movilidad "Tu trabajo EURES-FSE"
4103	Programa Europeo de formación profesional y empleo MOBIPRO
4104	Red Eures de cooperación para el empleo y libre circulación de trabajadores
4105	Programa para la realización de prácticas profesionales no laborales en Europa, en empresas del sector químico
Reducción de la brecha de género	
4201	DG Familia: programa de emprendimiento para mujeres
4202	Acciones para erradicar la brecha de género

EJE 5 EMPRENDIMIENTO	
Ayudas al establecimiento como autónomo	
5101	Fomento del empleo autónomo para jóvenes de Garantía Juvenil
5102	Fomento del empleo autónomo
5103	Apoyo al autoempleo por capitalización de prestaciones
5104	DG Desarrollo Rural: programa de establecimiento de jóvenes en explotaciones agrarias
Ayudas al establecimiento como autónomo	
5201	Asesoramiento proyectos empresariales
5202	Sensibilización para el autoempleo para emprendedores

EJE 6 MEJORA DEL MARCO INSTITUCIONAL	
Colaboración institucional	
6101	Convenio para el impulso de la intermediación, orientación y formación UPCT
6102	Convenios en materia de empleo con entidades
6103	Acuerdo Marco con la Escuela de Organización Industrial
6104	Acuerdo de colaboración entre el SEF y el ICA
6105	Protocolo coordinación SEF-SMS para mejorar la empleabilidad e inserción de personas con enfermedad mental o drogodependencia
6106	Protocolo coordinación SEF-D.Gral de la Mujer para la inserción sociolaboral de Víctimas de Violencia de Género
6107	Protocolo coordinación SEF-IMAS inserción sociolaboral exclusión social
6108	Programa de Agentes de Empleo y Desarrollo Local
Mejora de la calidad	
6201	Plataforma para el seguimiento de la Orientación Laboral. Murcia Orienta
6202	Plataforma de comunicación para la gestión eficaz de la intermediación
6203	Carta de Servicios del Servicio Regional de Empleo y Formación
6204	SEF-Empresas
6205	Promoción de Servicios SEF a empresas
Desarrollo e innovación	
6301	Servicio de evaluación rápida conocimiento idiomas (SERCI)
6302	Evaluación del grado de inserción laboral de los alumnos formados (informe INSERTA)
6303	Modernización
6304	Perfiles profesionales de futuro
6305	Itinerarios de mejora profesional

Programas de actuación prioritaria.

La Estrategia por el Empleo de Calidad dirige su esfuerzo prioritariamente a atender las necesidades y los retos que plantean aquellos colectivos y ámbitos que requieren de una atención más intensa. Es una Estrategia basada por tanto, en las personas y en aquellos que más atención necesitan.

Así pues, todo el amplio conjunto de acciones que se detallan en la Estrategia se organizan en torno a 6 Programas sobre los que plantea objetivos específicos.

Cuatro de estos Programas se centran en las medidas y acciones dirigidas a colectivos de personas sobre los que la Estrategia fija una atención especial: jóvenes menores de 30 años, personas paradas de larga duración, preferentemente mayores de 45 años, personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social y autónomos o personas emprendedoras. Otro Programa recoge todas las acciones dirigidas a las personas desempleadas en general, con independencia de sus características personales o sociolaborales. Y el sexto Programa se centra en la mejora de la calidad y la innovación de los servicios de empleo.

Para cada Programa se describe brevemente la situación actual en materia de empleo y las acciones de la Estrategia de las que se pueden beneficiar. Estas acciones pueden dirigirse en exclusiva al colectivo en cuestión, o bien no ser medidas exclusivas, pero en todo caso serían medidas dirigidas prioritariamente a ese colectivo.

Además, una acción puede encontrarse en dos Programas distintos si sus objetivos pueden dirigirse a dos colectivos o ámbitos prioritarios.

Además, como personas desempleadas, independientemente de sus características, pueden beneficiarse de los programas y medidas que se recogen en el Programa General para ocupados y desempleados.

Al final de cada Programa se muestra una tabla-resumen donde se contienen todas las acciones a las que pueden acceder de forma prioritaria.

PROGRAMA DE GARANTÍA JUVENIL.

El colectivo de jóvenes es uno de los que más dificultades tiene para acceder a un empleo de calidad. El colectivo de jóvenes se perfila en esta Estrategia como prioritario en materia de empleo y buena parte de los esfuerzos en cuanto a programas y medidas está destinadas a mejorar su empleabilidad.

Con el objetivo de favorecer la inserción de los jóvenes en el mercado laboral e ir reduciendo las elevadas tasa de paro del colectivo en algunos países europeos, entre ellos, España, la Comisión Europea propuso en 2013 la Iniciativa de Empleo Juvenil (YEI) como ayuda financiera de la que podrían beneficiarse las regiones europeas con tasas de desempleo juvenil superiores al 25%. Poco después el Consejo estableció la recomendación del establecimiento de la Garantía Juvenil, con el objetivo de que todos los jóvenes menores de 25 años¹⁵, reciban una oferta de empleo, de educación o formación tras haber finalizado sus estudios o quedar desempleados. Cada Estado miembro con fondos de la Iniciativa de Empleo Joven debería presentar además, un Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil.

En España, el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil se aprobó en diciembre de 2013 y es coherente con la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven aprobada en febrero de ese año.

En la Región de Murcia, el Programa de Garantía Juvenil contiene medidas ajustadas a los distintos perfiles de jóvenes en función de su situación, sin que sea necesario que los mismos sean demandantes de empleo.

La Garantía Juvenil exige unos requisitos que garanticen que el joven no está trabajando ni cursando estudios; exige también un cierto grado de corresponsabilidad en el joven y entre sus principios de actuación están el lograr una atención individualizada del joven para conocer sus características personales, dada la heterogeneidad del colectivo y que la atención se preste cuanto antes.

Contexto.

La población joven menor de 30 años parte ya en los años previos a la crisis de tasas de paro bastante más elevadas que el resto de la población, en torno al 16%, y durante la recesión aumenta su diferencia con otros grupos de edad, superando una tasa del 45% en algunos momentos de la crisis.

Por el contrario la tasa de paro de los mayores de 30 años, que partía de cifras por debajo del 10%, se elevó en los momentos álgidos de la crisis hasta cerca del 25%, por lo que la diferencia entre ambos grupos de edad llegó a ser de más de 20 puntos.

En la evolución más reciente, la de los dos últimos años, se observa en el mercado laboral murciano un descenso en el número de personas paradas menores de 30 años, que la EPA estima en 10.200 personas menos, entre el segundo trimestre de 2014 y el segundo de 2016. Esto supone una reducción del 20% en dos años, pasando de 50.400 personas paradas a las 40.200 actuales.

Pero los cambios de tendencia desde finales de 2013 muestran un efecto positivo sobre todo en la tasa de paro de jóvenes, que se ha reducido en este último año 7,9 puntos, pasando del 40% en el segundo trimestre de 2015, a la tasa actual del 32,1%. En el conjunto de España, esta tasa es del 34,4%. Pese a esta importante reducción, es indudable que la tasa de paro juvenil se mantiene en niveles muy altos en comparación con otros países europeos.

La tasa de paro juvenil se ha reducido en Murcia hasta el 32,1%.

15. En España posteriormente la Ley 25/2015 ha ampliado la edad del colectivo beneficiario de la Garantía Juvenil hasta los menores de 30 años.

Acciones de la Estrategia prioritarias para jóvenes.

Las medidas y acciones (se muestra el código numérico de la acción correspondiente) que contempla la Estrategia por el Empleo de Calidad dirigidas prioritariamente a jóvenes menores de 30 años son:

EN MATERIA DE ORIENTACIÓN:

1104. Orientación para jóvenes de Garantía Juvenil.

Actuaciones individualizadas y personalizadas, realizadas por personal técnico de orientación especializado para trazar, de manera consensuada, un itinerario de inserción, fundamentalmente de carácter formativo, con acompañamiento y asesoramiento en los procesos de búsqueda activa de empleo, con la finalidad de mejorar la empleabilidad de personas jóvenes mediante la activación en la búsqueda de empleo, adquisición de formación, práctica y/o experiencia profesional, teniendo como meta la inserción laboral.

1303. Lanzadera de empleo y emprendimiento solidario.

Grupo de 20 personas desempleadas que en su itinerario personalizado incluirán, durante 6 meses actividades de búsqueda activa de empleo e intermediación, contando con la ayuda y coordinación de un profesional de coaching para facilitar su incorporación al mercado de trabajo. Interactuando en un contexto de confianza donde compartir experiencias, formación e información que mejorará notablemente las posibilidades de búsqueda de empleo, intermediación y el desarrollo de proyectos propios de autoempleo.

1401. Impulso y mejora de la red de información y orientación para el sistema de Formación Profesional.

Acciones incluidas en el Plan de Formación Profesional (M.1.3.1) y en colaboración con la Dirección General de Innovación Educativa y Atención a la Diversidad y la Dirección General de Calidad Educativa y Formación Profesional para el Impulso y mejora de la Red de Información y Orientación para el Sistema Integrado de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente.

1402. Impulso y consolidación de los mecanismos de información y orientación del sistema integrado de Formación Profesional.

Colaboración junto a la Dirección General de Calidad Educativa y Formación Profesional, la Dirección General de Innovación Educativa, y Atención a la Diversidad para impulsar y consolidar los mecanismos de Información y Orientación del Sistema Integrado de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente (M.1.3.2.)

1403. Actualización del perfil y protocolos de orientadores de la red del sistema de Formación Profesional.

Colaboración con la Dirección General de Innovación Educativa y Atención a la Diversidad y la Dirección General de Calidad Educativa y Formación Profesional para la actualización del perfil de los orientadores de la Red (laborales, educativos, de los CIFP y de los CEPAS), protocolos de actuación y necesidades de formación, mejorando continuamente las herramientas necesarias para el desarrollo de las funciones del profesional de la orientación.

1404. Servicio de inserción sociolaboral de jóvenes de 16 a 30 años (D.Gral. Familia).

El Servicio ofrece en el marco del Eje 5 del Programa Operativo de Empleo Juvenil del Fondo Social Europeo en el contexto de la Garantía Juvenil:

- Orientación e información.
- Asesoramiento individualizado.
- Intermediación laboral.
- Formación complementaria.
- Acompañamiento en la búsqueda activa de empleo.
- Seguimiento y apoyo a la autonomía.
- Capacitación para el empleo

EN MATERIA DE FORMACIÓN:

2205. Programa para la formación de jóvenes de baja cualificación.

El SEF desarrolla un programa para la formación de jóvenes menores 30 años de baja cualificación, con la finalidad de mejorar su posición en el mercado laboral dotándoles de las competencias necesarias para su acceso a profesiones u oficios cuyo desempeño exija de un determinado nivel de cualificación profesional.

2214. Programa para la formación en certificados de profesionalidad dirigido a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

El SEF desarrolla un nuevo programa de formación en certificados de profesionalidad dirigido a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que incluye compromisos de contratación.

Se estima que alrededor de 6.300 alumnos podrán beneficiarse de este programa formativo específico que empezará a ejecutarse en 2016 y continuará hasta 2017. Está previsto que se oferten unos 525 cursos vinculados a la obtención de certificados de profesionalidad.

2215. Programa para la formación en idiomas y TIC dirigido a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

El SEF desarrolla un nuevo programa de formación en idiomas y tecnologías de la información y la comunicación dirigido a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que incluye prácticas profesionales y compromisos de contratación. Se estima que 8 mil serán los participantes que se podrán beneficiar de este programa formativo específico que empezará a ejecutarse en 2016 y continuará hasta 2017. Se ofertarán en total unas 660 acciones formativas conducentes a la adquisición de la certificación en un nivel de idioma extranjero o a la cualificación y formación en tecnologías de la información y comunicación.

2217. Programas mixtos de empleo y formación de jóvenes de Garantía Juvenil.

Subvención a entidades locales para la realización de proyectos mixtos en los que el aprendizaje y la cualificación de las personas beneficiarias de la Garantía Juvenil, se alternan con un trabajo productivo y a través de la profesionalización y adquisición de experiencia laboral.

2401. Programa para la formación y fomento del espíritu emprendedor dirigido a jóvenes de Garantía Juvenil.

El SEF desarrolla un nuevo programa para la realización de planes integrales de formación, orientación y apoyo de jóvenes emprendedores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, con la finalidad de fomentar la creación de empresas relacionadas especialmente con aquellos sectores en crecimiento o con ideas de negocio con posibilidades de éxito.

Hasta 345 participantes se podrán beneficiar de estos planes integrales de formación que empezarán a ejecutarse en 2016 y continuarán hasta 2017. Se ofertarán en total unos 33 proyectos formativos.

2402. Plan integral de formación y orientación para jóvenes emprendedores.

El SEF subvenciona la ejecución de planes integrales de formación, asesoramiento, orientación y acompañamiento dirigidos a jóvenes pre-emprendedores desempleados menores de 35 años con interés en la creación de nuevas empresas. Los planes incorporarán información sobre Responsabilidad Social Corporativa.

EN MATERIA DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO:

3201. Impulso del contrato en prácticas.

Subvenciones a las empresas, cuyo centro de trabajo se encuentre ubicado en la Región de Murcia, por realizar contrataciones a tiempo completo mediante la modalidad del contrato en prácticas.

3202. Impulso del contrato en prácticas de jóvenes de Garantía Juvenil.

Subvenciones las contrataciones realizadas a tiempo completo mediante la modalidad del contrato en prácticas y la realización de prácticas no laborales, para jóvenes que se encuentren inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

3203. Desarrollo de las prácticas no laborales de jóvenes de Garantía Juvenil.

Subvención de 1.200,00€ a las empresas que establezcan acuerdos de prácticas no laborales desarrolladas en empresas, tutorizadas, con una duración de 6 meses. A su término, las empresas, en colaboración con el SEF, certificarán las prácticas. La preselección de personas jóvenes para la realización de las prácticas, así como el control y seguimiento de las mismas corresponderá al SEF.

3204. Desarrollo de las prácticas no laborales.

Prácticas formativas desarrolladas en empresas, tutorizadas, y con una duración entre tres y nueve meses. A su término, las empresas, en colaboración con el SEF, certificarán las prácticas. La preselección de personas jóvenes para la realización de las prácticas, así como el control y seguimiento de las mismas corresponderá al SEF.

3206. Empleo Público Local para jóvenes de Garantía Juvenil.

Subvencionar a entidades (locales y sin ánimo de lucro) para la realización de obras o servicios de interés general y social por personas jóvenes beneficiarias de la Garantía Juvenil. Para el desarrollo de las obras se realizarán contrataciones de 6 meses de duración.

3207. Empleo Público Local para jóvenes de Garantía Juvenil con entidades sin ánimo de lucro.

Subvencionar a asociaciones, fundaciones y a otras entidades sin ánimo de lucro (que deberán tener personalidad jurídica propia y su sede y ámbito de actuación en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia) para la realización de obras o servicios de interés general y social por personas jóvenes beneficiarias de la Garantía Juvenil, mediante la subvención de los costes salariales correspondientes a 6 meses de contratación, como parte del itinerario individual y personalizado.

3102. Impulso a la contratación indefinida para jóvenes de Garantía Juvenil.

Subvenciones a la contratación indefinida (tiempo completo o parcial, mínimo 50%) de personas jóvenes beneficiarias de Garantía Juvenil.

3103. Impulsar la contratación estable de jóvenes investigadores de Garantía Juvenil.

Subvencionar la contratación de jóvenes con titulación universitaria en programas de investigación en Empresas con departamentos de I+D+i, Centros de Innovación y Centros Tecnológicos de la Región de Murcia.

3402. Programa de contratación de jóvenes titulados en el medio agrario (D.Gral. Agricultura).

Fomentar la contratación de jóvenes asesores en gestión integrada de plagas para la defensa fitosanitaria de los cultivos.

La incorporación de asesores en gestión integrada de plagas a las empresas, distribuidores de productos fitosanitarios y entidades asociativas del sector agrario, que dispondrá de titulación universitaria o formación profesional de segundo grado, a través de esta actividad emergente se promueve la incorporación de jóvenes titulados al mercado laboral.

3404. Itinerarios sociolaborales integrales para jóvenes de Garantía Juvenil en situación o riesgo de exclusión social (IMAS).

Actuación individualizada realizada por trabajadores sociales, orientadores laborales y otro personal técnico, para trazar un proceso personalizado de incorporación social y laboral, consensuado con el joven beneficiario de la Garantía Juvenil, dirigido a responsabilizarle y apoyarle en el desarrollo de sus capacidades, potencialidades, estrategias y uso adecuado de recursos que les permitan situarse en mejores condiciones para acceder y mantener un empleo.

EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

4103. Programa europeo de formación profesional y empleo MOBIPRO.

El programa Mobipro se gestiona mediante convocatorias anuales de colaboración entre el Servicio de Empleo y Formación de la Región de Murcia (SEF), el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y la Agencia Federal de Empleo Alemana (ZAV). El programa especial MobiPro-EU subvenciona proyectos que apoyan a jóvenes ciudadanos y ciudadanas comunitarios a la hora de realizar en Alemania una formación profesional en una empresa alemana o una actividad laboral en una profesión de gran demanda o de difícil cobertura.

El programa consta de tres fases:

- Un curso de idioma alemán en origen de 600 horas.
- Una fase de prácticas que dura aproximadamente seis semanas en una empresa alemana.
- Incorporación al programa de Formación Profesional Dual propiamente dicho.

EN MATERIA DE AUTOEMPLEO:

5101. Fomento del empleo autónomo para jóvenes de Garantía Juvenil.

Subvencionar la realización de una actividad económica por cuenta propia en jornada a tiempo completo en la Región de Murcia que conlleve la obligación de alta en el RETA y una inversión mínima de 2.500€.

5104. Programa de fomento de la incorporación de jóvenes agricultores en explotaciones agrarias (D.Gral Desarrollo Rural).

Concesión de ayudas a jóvenes en zonas rurales para su incorporación como titulares de una explotación agraria.

La ayuda por joven es de alrededor 30.000 euros (mínimo 22.500 y máximo 70.000 euros) que se distribuye en dos anualidades.

TABLA RESUMEN DE ACCIONES DE LA ESTRATEGIA.

GARANTÍA JUVENIL	
MEDIDA	NOMBRE
Orientación de los servicios de empleo	
1104	Orientación para jóvenes de Garantía Juvenil
Colaboración público-privada	
1303	Lanzadera de empleo y emprendimiento solidario
Orientación desde otros organismos	
1401	Impulso y mejora de la red de información y orientación para el sistema de Formación Profesional
1402	Impulso de los mecanismos de orientación del sistema integrado de Formación Profesional
1403	Actualización del perfil y protocolos de orientadores de la red del sistema de Formación Profesional
1404	DG de Familia: inserción de jóvenes de Garantía Juvenil
Formación para personas desempleadas	
2205	Programa para la formación de jóvenes de baja cualificación
2214	Programa para la formación en certificados de profesionalidad dirigido a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil
2215	Programa para la formación en idiomas y TIC dirigido a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil
2217	Programas Mixtos de Empleo y Formación para jóvenes de Garantía Juvenil
Formación para personas desempleadas	
2401	Programa para la formación y fomento del espíritu emprendedor dirigido a jóvenes de Garantía Juvenil
2402	Plan integral de formación y orientación para jóvenes emprendedores
Fomento de la contratación estable	
3102	Impulso a la contratación indefinida de jóvenes de Garantía Juvenil
3103	Impulsar la contratación estable de jóvenes investigadores de Garantía Juvenil
Adquisición de experiencia	
3201	Impulso del contrato en prácticas
3202	Impulso del contrato en prácticas de jóvenes de Garantía Juvenil
3203	Desarrollo de las prácticas no laborales de jóvenes de Garantía Juvenil
3204	Desarrollo de las prácticas no laborales
3206	Empleo Público Local para jóvenes de Garantía Juvenil
3207	Empleo Público Local para jóvenes de Garantía Juvenil con entidades sin ánimo lucro
Fomento del empleo desde otros organismos	
3402	DG Agricultura: programa de jóvenes asesores
3404	IMAS: Orientación jóvenes de Garantía Juvenil en riesgo de exclusión social
Fomento de la movilidad	
4103	Programa Europeo de formación profesional y empleo MOBIPRO
Ayudas al establecimiento como autónomo	
5101	Fomento del empleo autónomo para jóvenes de Garantía Juvenil
5104	DG Desarrollo Rural: programa de establecimiento de jóvenes en explotaciones agrarias

PROGRAMA PARA PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN.

Hemos visto también cómo el diagnóstico del mercado laboral español alerta sobre el colectivo de personas desempleadas de larga duración, especialmente las mayores de 45 años, que tienen mayor dificultad para salir de la situación de desempleo, debido a su pérdida gradual de capacidades profesionales.

Aunque la tendencia en los últimos meses es a la baja, el número de personas paradas de larga duración en la Región continúa siendo elevado y por tanto su reducción es una prioridad para el Gobierno regional y los agentes sociales. La Estrategia recoge una serie de acciones dirigidas a afrontar el paro de larga duración en general y en particular el de las personas mayores de 45 años, para tratar de paliar situaciones de precariedad laboral y familiar ante situaciones de desempleo prolongado.

Entre estas acciones destaca el Plan de Actuación conjunta para la integración en el mercado laboral de las personas paradas de larga duración, que incluye actuaciones coordinadas para mejorar la atención de las personas buscadoras activas de empleo afectadas por el desempleo de larga duración. El Plan contempla una ayuda individualizada para que antes de que la persona desempleada de larga duración lleve más de 18 meses en paro, reciba una oferta de servicios disponibles, individual y personalizada.

El Plan es más ambicioso pues pretende entre otros, mejorar la gestión de las oficinas de empleo y la especialización del personal técnico, la identificación e información de las personas destinatarias del Plan, facilitar su inscripción en un punto único, estrechar las relaciones con los empleadores, desarrollar asociaciones entre éstos, el Servicio de Empleo, los interlocutores sociales y diversas administraciones y destinar personal específico para la atención.

Por esta razón se hace imprescindible la adopción de medidas específicas que faciliten la integración de las personas paradas de larga duración en el mercado laboral. En este mismo sentido, el Consejo de la Unión Europea emitió una recomendación el 15 de febrero de 2016 sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral, proponiendo la adopción de una serie de medidas a adoptar por los Estados miembros. Por ello, la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales de 18 de abril de 2016 aprobó por unanimidad impulsar este Programa de acción conjunta.

Contexto.

Atendiendo al tiempo en desempleo, en el segundo trimestre de 2016 el 57% de las personas paradas que estima la EPA para la Región de Murcia lleva más de un año sin empleo. Este porcentaje es prácticamente el mismo que la media nacional.

El cambio de tendencia económica iniciado hace ya más de dos años, ha propiciado una salida del desempleo más intensa en las personas desempleadas que llevaban menos tiempo en esa situación. Por eso, aunque la mejoría de los datos de paro es evidente y el número de personas paradas de larga duración es ahora menor que hace dos años (ha pasado de 113.400 en el segundo trimestre de 2014 a 75.300 en la actualidad), sin embargo el peso proporcional de las personas paradas de larga duración se mantiene en torno al 60%.

Como se ha destacado con anterioridad, el paro de larga duración tiene una incidencia mayor en las edades más altas, lo que hace que en muchas ocasiones se unan ambas condiciones. Comparado con la evolución del paro en general, el número de personas paradas mayores de 45 años ha evolucionado desde el inicio de la crisis con alguna

La EPA estima en 75.300 los desempleados de larga duración.

El descenso del paro desde el cambio de tendencia, es menos acusado en los mayores de 45 años.

particularidad; en concreto, en los años iniciales de la crisis sufrió un incremento menos brusco que el conjunto de la población (es conocido que el primer impacto de la crisis fue más severo en la población masculina joven). Sin embargo, al igual que se ha comentado para las personas paradas de larga duración, la recuperación económica ha tenido un menor impacto en los mayores de 45 años; de hecho, la cifra de personas paradas de este grupo de edad ha descendido un 27% (16.900 menos) desde el último trimestre de 2013, frente al descenso del 36% en el conjunto de la población en el mismo período.

Con ello, la cifra actual de 45.000 personas paradas mayores de 45 años se encuentra aún en niveles bastante elevados y representan el 34% de todas las personas paradas.

Acciones de la Estrategia para personas paradas de larga duración y personas mayores de 45 años.

Las medidas y acciones que contempla la Estrategia por el Empleo de Calidad dirigidas a personas paradas de larga duración y a personas mayores de 45 años son (se muestra el código numérico de la acción correspondiente):

En materia de orientación:

1101. IPAE - Intensificación de la activación al empleo.

Programa de activación al empleo que combina una serie de procedimientos en tres fases: tutorización, participación en grupos experienciales e inserción y derivación a programas de políticas activas de empleo (Lanzaderas de empleo, Agencia de Colocación, Formación, Formación para el emprendimiento, Programas Mixtos de Empleo y Formación y Programas de Empleo Público Local).

1105. Programa de actuación conjunta para Parados de Larga Duración.

Atención personalizada e individualizada, que incluye un seguimiento cercano, regular y basado en un análisis riguroso y completo de las circunstancias que afectan a la empleabilidad de personas paradas de larga duración.

Asimismo, en concordancia con las líneas de actuación que se están planteando en el ámbito comunitario europeo, se persigue que la atención se preste cuanto antes desde que se produzca la entrada en la situación de paro de larga duración, ya que la atención es más efectiva cuando se proporciona lo antes posible y que como máximo cada tutor atiende a 120 beneficiarios de este Programa.

1106. Talleres de preparación.

Círculo integral que comprende una serie de acciones de carácter grupal que permite la adquisición y/o el refuerzo de las diferentes competencias, recursos y herramientas necesarias para establecer una búsqueda de empleo eficaz que permita la incorporación estable al mercado de trabajo.

El círculo incluye 6 acciones:

Motiva-t: actitud positiva y activación del proceso de búsqueda eficaz e inserción.

Localiza-t: acceso servicios SEF para la mejora ocupabilidad.

Promociona-t: recursos y herramientas básicas búsqueda empleo.

Impulsa-t: uso de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación).

Diferencia-t: entrenamiento práctico, de las habilidades y conductas necesarias para afrontar con más garantías de éxito la entrevista de selección.

Entrena-t: prácticas en el uso de recursos actualizados e innovadores en la búsqueda de empleo.

1301. UIAEs: Unidades Integrales de Activación al Empleo y asistencia al autoempleo.

Programa que subvenciona la contratación de tutores por Entidades Colaboradoras para ofrecer a sus usuarios servicios especializados de activación y orientación al empleo, asistencia al autoempleo y apoyo a la inserción, articulados en itinerarios individuales y personalizados de empleo.

Las Unidades Integrales de Activación para el Empleo combinan actuaciones individuales y grupales en tres fases de intervención, desarrollo de aspectos personales, recursos de búsqueda y grupos de búsqueda de empleo, teniendo como meta la colocación.

Las Unidades se dirigen a demandantes de empleo beneficiarias del Programa de Activación para el Empleo así como de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo.

1304. Colaboración Público-Privada a través de Agencias de Colocación.

Colaboración público-privada para favorecer la inserción laboral. El Acuerdo Marco con las agencias privadas de colocación suscrito con el Ministerio de Empleo permitirá primar económicamente a aquellas entidades que inserten laboralmente a personas desempleadas de la Región de Murcia, mayores de 25 años y paradas de larga duración (12 meses en desempleo en los 18 últimos) derivadas por el SEF, atendiendo prioritariamente a las dificultades de inserción de los diferentes colectivos de demandantes de empleo. Esta remuneración está en todo caso vinculada a la inserción efectiva de los desempleados, para lo que se establecen los mecanismos necesarios de seguimiento.

EN MATERIA DE FORMACIÓN:

2202. Formación para parados de larga duración con compromiso de contratación.

El SEF subvenciona cursos dirigidos a personas paradas de larga duración, con compromiso de contratación, que permiten la actualización de sus competencias profesionales y su inserción laboral.

2216. Programas mixtos de empleo y formación.

Proyectos de carácter temporal en los que el aprendizaje y la cualificación se alternan con un trabajo productivo en actividades relacionadas con nuevos yacimientos de empleo, servicios de utilidad colectiva, servicios de ocio y culturales y servicios personalizados de carácter cotidiano. Una vez finalizado, el alumnado-trabajador podrá obtener el certificado de profesionalidad de la especialidad realizada.

2502. Proyectos de formación e inserción sociolaboral para parados de larga duración mayores de 45 años.

El SEF subvencionará la ejecución de planes integrales de formación con otras actuaciones complementarias para facilitar la integración sociolaboral de personas paradas de larga duración mayores de 45 años.

Entre las actuaciones se encuentran:

Prácticas Profesionales no laborales en empresas.

Acciones de acompañamiento y apoyo a la inserción.

Evaluación del programa y resultados de Inserción.

Acciones de desarrollo de competencias sociales básicas y relacionadas con la profesionalidad.

EN MATERIA DE OPORTUNIDADES PARA EL EMPLEO:

3101. Impulso a la contratación indefinida.

Subvenciones a la contratación indefinida (tiempo completo o parcial, mínimo 50%) de personas desempleadas con especiales dificultades para la inserción.

Se prioriza la contratación de personas paradas de larga duración mayores de 45 años con cargas familiares, incrementando la cuantía de la subvención hasta 9.000,00 euros.

3205. Empleo Público Local.

EL SEF subvenciona el 100% los contratos de los PLD en corporaciones locales para la realización de obras o servicios de interés general y social, con el salario del convenio correspondiente. A lo largo del contrato, el SEF asignará un tutor y suscribirá un itinerario personalizado de inserción.

3209. Programa de fomento de empleo rural “Consejos Comarcales de Empleo”.

Programa de Fomento de empleo agrario destinado en nuestra Región a las zonas rurales deprimidas.

Se establecen, los requisitos de acceso al Programa, los criterios de baremación, documentación que se ha de adjuntar para acreditar unos y otros, forma y plazo de presentación de solicitudes, y la confección de listas y selección de trabajadores.

EN MATERIA DE EMPRENDIMIENTO:

5102. Fomento del empleo autónomo.

Subvencionar la realización de una actividad económica por cuenta propia en jornada a tiempo completo en la Región de Murcia que conlleve la obligación de alta en el RETA y una inversión mínima de 2.500 euros.

PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN	
MEDIDA	NOMBRE
Orientación de los servicios de empleo	
1101	IPAE - Intensificación de la activación al empleo
1105	Programa de actuación conjunto para parados de larga duración
1106	Talleres de preparación
Colaboración público-privada	
1301	UIAEs: Unidades Integrales de Activación al Empleo y asistencia al autoempleo
1304	Agencias de colocación
Formación para personas desempleadas	
2202	Formación para parados de larga duración con compromiso de contratación
2216	Programas Mixtos de Empleo y Formación
Proyectos de formación	
2502	Proyectos de formación sociolaboral para parados de larga duración mayores de 45 años
Proyectos de formación	
3101	Impulso a la contratación indefinida
Adquisición de experiencia	
3205	Empleo Público Local
3209	Programa de fomento de empleo rural: Consejos Comarcales de Empleo
Ayudas al establecimiento como autónomo	
5102	Fomento del empleo autónomo

PROGRAMA PARA COLECTIVOS VULNERABLES.

La Estrategia de Empleo de Calidad establece como prioritaria la atención en materia de empleo al colectivo de personas con discapacidad, destinando una serie de programas y medidas específicas a mejorar la empleabilidad del colectivo. Con el mismo objetivo se establecen junto a estas medidas otras específicas para personas en riesgo de exclusión social.

Contexto.

Los datos de discapacidad en la Región de Murcia reflejan una proporción mayor de población en comparación con la media nacional. El Instituto Nacional de Estadística aunando los datos de la EPA con los de la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad, estima para el último año publicado, 2014, que el 4,4% de la población española en edad de trabajar tiene alguna discapacidad superior al 33%. En Murcia, este porcentaje se eleva hasta el 7,2%, el más alto del país después de Asturias (7,4%). En términos absolutos supone 69.300 personas, un aumento de 12.700 personas desde el año 2009 y un descenso de 4.400 con respecto a 2013.

La mitad de la población con discapacidad de la Región (el 50,6%) tiene una discapacidad entre el 33% y el 44%, lo que refleja, en conjunto, un grado menor de discapacidad que en el conjunto del país, donde el 40,5% se encuentra en este grado.

Si nos centramos en los hogares, en el 14,5% de los hogares de la Región hay al menos una persona de entre 16 y 64 años con discapacidad. Este porcentaje es el más elevado de España y contrasta con el 8,4% de media nacional, situando al colectivo de lleno en la atención prioritaria de las políticas sociales y de empleo.

Siguiendo con los datos que ofrece el INE para 2014, 31.100 personas de entre 16 y 64 años con discapacidad son activas en su relación con el mercado laboral, es decir, que se encuentran trabajando o buscando activamente empleo. Esto supone una tasa de actividad para la población con discapacidad de 16 a 64 años que estaría en torno al 45%, lo que sería la tasa de actividad de personas con discapacidad más elevada de España.

Pese a ello, la tasa de actividad de las personas con discapacidad es aproximadamente 32 puntos inferior a la de la población general de entre 16 y 64 años, si bien esta diferencia es la menor de España, lo que refleja que estamos ante una población que tiene una participación mayor en el mercado laboral que en otras Comunidades Autónomas, ya sea porque está trabajando o porque desea activamente acceder o recuperar el empleo.

Además, del total de 69.300 personas en edad de trabajar en Murcia con alguna discapacidad, el 64,5% tiene más de 45 años, lo que puede complicar más la situación laboral de estas personas.

La población con discapacidad de la Región de Murcia participa más en el mercado laboral que en el resto de España.

Dentro de este programa distinguimos dos planes: uno enfocado a las personas con discapacidad y otro a las personas o colectivos vulnerables.

PLAN para personas con discapacidad.

Acciones de la Estrategia para personas con discapacidad

Las medidas y acciones que contempla la Estrategia por el Empleo de Calidad dirigidas a personas con discapacidad son:

EN MATERIA DE FORMACIÓN:

2203. Formación para desempleados con discapacidad.

El SEF subvenciona cursos dirigidos a personas desempleadas con discapacidad adaptados a sus necesidades, con el fin de mejorar la integración laboral y la cualificación profesional de las personas con discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales, como con especiales dificultades para su inserción en el mercado de trabajo.

2604. Apoyo a la formación: becas o ayudas para personas con discapacidad.

El SEF incentiva la asistencia y participación en cursos y en prácticas en empresas de las personas desempleadas con discapacidad mediante becas por asistencia y ayudas al transporte, manutención y alojamiento.

2605. Apoyo para personas con discapacidad sensorial auditiva.

El SEF contempla medidas de apoyo para la formación de alumnos con discapacidad sensorial auditiva que consiste en incorporar los servicios de un Técnico Superior en Interpretación de la Lengua de Signos.

EN MATERIA DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO:

3301. Impulso a la contratación indefinida de personas con discapacidad.

Subvencionar con 3.097,00 euro a las empresas con centro de trabajo en la Región de Murcia, que realicen contratación indefinida de personas con discapacidad (porcentaje mínimo 33%) o su correspondiente proporción cuando se celebre el contrato a tiempo parcial. La empresa de forma previa a la contratación tendrá la obligación de presentar oferta en la Oficina de empleo.

3302. Estabilidad y mantenimiento de puestos en Centros Especiales de Empleo.

Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a las personas trabajadoras con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo. Se subvenciona el 50% del SMI vigente en cada momento.

3303. Unidades de apoyo para el ajuste personal y social.

Financiar los costes laborales y de Seguridad Social, a cargo del centro especial de empleo, de aquellas personas con contratación indefinida que componen los equipos multiprofesionales que constituyen las unidades de apoyo a la actividad profesional de los Centros Especiales de Empleo, en el marco de los servicios de ajuste personal y social, y con el límite del salario establecido en convenio colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de personas con discapacidad, para cada una de las categorías.

3304. Gabinetes de Orientación para favorecer la inserción de personas con discapacidad.

Ayudas a las entidades sin ánimo de lucro destinadas a sufragar gastos directos de personal (orientador, preparador laboral, personal apoyo) para el establecimiento de itinerarios integrales de empleo tendentes a la obtención de puestos de trabajo en empresas ordinarias, públicas y privadas, adecuados a las aptitudes de las personas con discapacidad física u orgánica.

3305. Empleo con Apoyo para favorecer la inserción de personas con discapacidad.

Ayudas a las entidades sin ánimo de lucro destinadas a sufragar gastos directos de personal (orientador, preparador laboral, personal apoyo) para el establecimiento de itinerarios integrales de empleo tendentes a la obtención de puestos de trabajo en empresas ordinarias, públicas y privadas, adecuados a las aptitudes de las personas con discapacidad mental, intelectual, parálisis cerebral y sensorial.

También para el acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral que hubiesen sido insertados mediante este programa para facilitar su adaptación social y laboral.

3306. Servicio de apoyo e intérprete de lenguaje de signos.

Servicio de acompañamiento y traducción a través del lenguaje de signos a las personas usuarias de los servicios (SEF-SEPE) de la Red de Oficinas de Empleo, que presenten problemas de audición o sordociegos.

PLAN PARA PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN Y COLECTIVOS VULNERABLES

Acciones de la Estrategia para personas en riesgo de exclusión y colectivos vulnerables.

Las medidas y acciones que contempla la Estrategia por el Empleo de Calidad dirigidas a personas en riesgo de exclusión social y colectivos vulnerables son:

EN MATERIA DE FORMACIÓN:

2501. Proyectos de formación e inserción sociolaboral para colectivos en riesgo de exclusión social.

El SEF subvencionará la ejecución de planes integrales de formación con otras actuaciones complementarias para facilitar la integración sociolaboral de trabajadores desempleados pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión social.

Entre las actuaciones se encuentran:

- Prácticas Profesionales no laborales en empresas.
- Acciones de acompañamiento y apoyo a la inserción.
- Evaluación del programa y resultados de Inserción.
- Acciones de desarrollo de competencias sociales básicas y relacionadas con la profesionalidad.

2503. Plan integral para la obtención de competencias clave para colectivos en riesgo de exclusión social.

El Plan tiene como objetivo facilitar el acceso a cursos de certificados de profesionalidad de nivel 2 y 3 para lograr la acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del trabajador. Contempla el desarrollo de estas medidas:

- Realización de exámenes de competencias clave.
- Programa formativo de competencias clave para colectivos en riesgo de exclusión social.

2218. Programas mixtos de empleo y formación con entidades sin ánimo de lucro.

Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de proyectos de carácter temporal en los que el aprendizaje y la cualificación se alternan con un trabajo productivo en actividades relacionadas con nuevos yacimientos de empleo, servicios de utilidad colectiva, servicios de ocio y culturales y servicios personalizados de carácter cotidiano. Una vez finalizado, el alumnado-trabajador podrá obtener el certificado de profesionalidad de la especialidad realizada.

Estos proyectos permiten que la Entidad determine de forma previa el colectivo que participará en el desarrollo del PMEF.

2603. Apoyo a la formación: becas o ayudas para mujeres víctimas de violencia de género.

Las mujeres desempleadas en situación de violencia de género incluidas en el Protocolo de coordinación SEF-Dirección General de la Mujer para mejorar la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género, que participen en acciones formativas y que tengan a su cuidado hijos menores de 6 años o familiares dependientes hasta el segundo grado, podrán percibir una ayuda para conciliar su asistencia a la formación por una cuantía del 75% del IPREM, calculada según los días de asistencia.

EN MATERIA DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO:

3101. Impulso a la contratación indefinida.

Subvenciones a la contratación indefinida (tiempo completo o parcial, mínimo 50%) de personas desempleadas con especiales dificultades para la inserción.

Se prioriza la contratación de personas paradas de larga duración mayores de 45 años con cargas familiares, incrementando la cuantía de la subvención hasta 9.000,00 euros.

3401. Programa de inserción – API (IMAS).

Programas de inserción que desarrolla el Instituto Murciano de Acción Social (IMAS) como medida de empleo protegido, en entidades sin ánimo de lucro y empresas, para las personas en situación o riesgo de exclusión social. Además de la contratación de la persona lleva aparejado un proyecto de trabajo individual, al objeto de lograr su integración social y prepararlas para el mercado laboral.

3403. Itinerarios sociolaborales integrales para personas en situación o riesgo de exclusión social o con especiales dificultades (IMAS).

Actuación individualizada realizada por trabajadores sociales, orientadores laborales y otro personal técnico, para trazar un proceso personalizado de incorporación social y laboral, consensado con la persona, adaptado a las especiales necesidades y características de las personas en situación o riesgo de exclusión social.

Se combinan medidas de intervención social y personal que favorecen el desarrollo de recursos personales, habilidades y competencias, con otras medidas que permitan y/o mejores sus posibilidades de integración laboral.

Cuando la persona avanza en ese itinerario, se derivan al Servicio de orientación del SEF, como puerta de entrada a los recursos normalizados de empleo.

3404. Itinerarios sociolaborales integrales para jóvenes de Garantía Juvenil en situación o riesgo de exclusión social (IMAS).

Actuación individualizada realizada por trabajadores sociales, orientadores laborales y otro personal técnico, para trazar un proceso personalizado de incorporación social y laboral, consensado con el joven beneficiario de la Garantía Juvenil, dirigido a responsabilizarle y apoyarle en el desarrollo de sus capacidades, potencialidades, estrategias y uso adecuado de recursos que les permitan situarse en mejores condiciones para acceder y mantener un empleo.

EN MATERIA DE MEJORA DEL MARCO INSTITUCIONAL:

6102. Convenios en materia de empleo con entidades.

Los convenios en materia de empleo que se están firmando con diferentes entidades sin ánimo de lucro con el SEF tienen como finalidad la participación de estas entidades en materia de Orientación e Intermediación laboral en colaboración con el propio SEF.

Estas entidades trabajan con colectivos con características especiales, principalmente personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social. El conocimiento sobre estos colectivos que tienen estas entidades supone que se les puedan ofrecer los servicios del SEF en un entorno conocido y por técnicos con los que ya tienen una relación previa.

6105. Protocolo coordinación SEF-SMS para mejorar la empleabilidad e inserción laboral de personas con enfermedad mental y/o drogodependencia.

Euroempleo-Salud mental de la Región de Murcia se trata de una experiencia innovadora para lograr la incorporación laboral de un colectivo con muchas dificultades para la inserción sociolaboral. El Servicio Murciano de Salud (SMS) a través de la contratación de 10 "insertores" trabajará en la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de enfermos mentales y/o drogodependientes. El Protocolo de actuaciones coordinadas entre el personal técnico de orientación laboral del SEF y personal técnico "insertores" favorecerá el aprovechamiento de los recursos de búsqueda de empleo y el cumplimiento de los objetivos de inserción del programa.

6106. Protocolo de coordinación SEF-D. General de la Mujer, para favorecer la inserción sociolaboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

Actuaciones individualizadas, personalizadas, entre el personal técnico de orientación especializado y las mujeres víctimas de violencia de género para trazar un itinerario que mejore la empleabilidad, mediante la formación y acompañamiento en los procesos de búsqueda activa de empleo, teniendo como meta la colocación.

El protocolo garantiza confidencialidad y seguridad a la víctima VVG así mismo prioriza su atención, marcando plazos de tiempo y participación en programas de formación, ocupabilidad y empleo.

El protocolo incluye sensibilización y formación del personal técnico participante.

6107. Protocolo coordinación SEF-IMAS para la intervención con colectivos en riesgo de exclusión social.

Por un lado se realizan actuaciones coordinadas entre los técnicos de orientación laboral del SEF y los técnicos de entidades que trabajan en la mejora de la empleabilidad, subvencionadas por el Instituto Murciano de Acción Social (IMAS); y por otro, actuaciones individualizadas y personalizadas entre el técnico de orientación y la persona demandante de empleo para trazar, mediante consenso, un itinerario fundamentalmente de carácter formativo y acompañar y asesorar los procesos de búsqueda activa de empleo, teniendo como meta la colocación.

COLECTIVOS VULNERABLES	
PLAN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	
MEDIDA	NOMBRE
Formación para personas desempleadas	
2203	Formación para desempleados con discapacidad
Medidas de apoyo a la formación	
2604	Apoyo a la formación: becas o ayudas para personas con discapacidad
2605	Apoyo a la formación para personas con discapacidad sensorial auditiva
Mejora de las oportunidades para personas con discapacidad	
3301	Impulso a la contratación indefinida de personas con discapacidad
3302	Estabilidad y mantenimiento de puestos en Centros Especiales de Empleo
3303	Unidades de apoyo para el ajuste personal y social
3304	Gabinetes de Orientación para favorecer la inserción de personas con discapacidad
3305	Empleo con Apoyo para favorecer la inserción de personas con discapacidad
3306	Servicio de apoyo e intérprete de lenguaje de signos

PLAN PARA PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN	
MEDIDA	NOMBRE
Formación para personas desempleadas	
2218	Programas Mixtos de Empleo y Formación con entidades sin ánimo de lucro
Proyectos de formación	
2501	Proyectos de formación e inserción sociolaboral para colectivos en riesgo de exclusión social
2503	Plan integral para la obtención de competencias clave para colectivos en riesgo de exclusión social
Medidas de apoyo a la formación	
2603	Apoyo a la formación: becas o ayudas para mujeres víctimas de violencia de género
Fomento de la contratación estable	
3101	Impulso a la contratación indefinida
Adquisición de experiencia	
3207	Empleo Público Local para jóvenes de Garantía Juvenil con entidades sin ánimo lucro
Fomento del empleo desde otros organismos	
3401	IMAS: Inserción API
3403	IMAS: Orientación personas en riesgo de exclusión
3404	IMAS: Orientación jóvenes de Garantía Juvenil en riesgo de exclusión social
Colaboración institucional	
6102	Convenios en materia de empleo con entidades
6105	Protocolo coordinación SEF-SMS para mejorar la empleabilidad e inserción de personas con enfermedad mental o drogodependencia
6106	Protocolo coordinación SEF-D.Gral de la Mujer para la inserción sociolaboral de Víctimas de Violencia de Género
6107	Protocolo coordinación SEF-IMAS inserción sociolaboral exclusión social

PROGRAMA DE AUTÓNOMOS Y EMPRENDIMIENTO.

La Estrategia por el Empleo de Calidad continuará poniendo en marcha programas y medidas encaminadas a fomentar la iniciativa empresarial y el trabajo autónomo a través del apoyo a los proyectos empresariales, con asesoramiento formación y ayudas específicas y fomentando la cultura emprendedora entre las personas desempleadas.

Contexto.

El número de autónomos afiliados a fin de mes en la Región de Murcia desde el año 2009, ha seguido una línea ligeramente descendente durante los años de crisis, para volver a crecer a partir del último tercio de 2013. Pese a las variaciones, la cifra de autónomos se ha movido en un intervalo aproximado de 90.000 a 100.000 personas afiliadas, incluso antes de la crisis.

La evolución más reciente, muestra que en la que se refleja el cambio de tendencia económica, muestra que a partir de julio de 2013 se registra de nuevo el primer incremento interanual de los autónomos. Un aumento que hace crecer el número de afiliados a fin de mes desde los 88.365 de enero de 2013 a los 96.764 actuales (con datos del mes de junio de 2016).

El peso relativo de los autónomos en el conjunto de personas afiliadas se ha movido en la Región entre aproximadamente un 17,5% de mínimo, en julio de 2011, a un peso máximo del 19,36% (en septiembre de 2014). En España el peso relativo de los autónomos se encuentra normalmente por debajo de Murcia, aunque fluctúa menos.

Acciones de la Estrategia para el autoempleo.

Las medidas y acciones que contempla la Estrategia por el Empleo de Calidad dirigidas al fomento del autoempleo son:

EN MATERIA DE FORMACIÓN:

2303. Planes de formación intersectoriales para autónomos.

El SEF subvenciona planes de formación para autónomos, compuestos por acciones formativas dirigidas a trabajadores autónomos para la formación en competencias transversales a varios sectores de la actividad económica.

2401. Programa para la formación y fomento del espíritu emprendedor dirigido a jóvenes de Garantía Juvenil.

El SEF desarrolla un nuevo programa para la realización de planes integrales de formación, orientación y apoyo de jóvenes emprendedores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, con la finalidad de fomentar la creación de empresas relacionadas especialmente con aquellos sectores en crecimiento o con ideas de negocio con posibilidades de éxito.

Hasta 345 participantes se podrán beneficiar de estos planes integrales de formación que empezarán a ejecutarse en 2016 y continuarán hasta 2017. Se ofertarán en total unos 33 proyectos formativos.

2402. Plan integral de formación y orientación para jóvenes emprendedores.

El SEF subvencionará la ejecución de planes integrales de formación, asesoramiento, orientación y acompañamiento dirigidos a jóvenes pre-emprendedores desempleados menores de 35 años con interés en la creación de nuevas empresas. Los planes incorporarán información sobre Responsabilidad Social Corporativa.

2403. Planes integrales de formación y orientación para emprendedores mayores de 35 años.

El SEF subvencionará la ejecución de planes integrales de formación, asesoramiento, orientación y acompañamiento dirigidos a pre-emprendedores desempleados mayores de 35 años con interés en la creación de nuevas empresas. Los planes incorporarán información sobre Responsabilidad Social Corporativa.

EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

4201. Programa de emprendimiento para mujeres (D.Gral. de Familia).

Bajo esta actuación se pretenden articular instrumentos y acciones formativas para los diferentes organismos y entidades que prestan servicios de orientación al empleo o para el fomento de la iniciativa empresarial (INFO, SEF, Agencias de Desarrollo Local, etc.) con la finalidad de que estos servicios sean prestados desde un enfoque de género.

Asimismo, se pondrán en marcha servicios itinerantes de apoyo a la empleabilidad y de fomento de la iniciativa empresarial de las mujeres, formados por equipos multidisciplinares.

También se desarrollarán actividades encaminadas a la sensibilización e implantación del principio de igualdad en las empresas, a través de un paquete formativo para empresas que contempla contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades, realización de planes de igualdad en la empresa e información de las ventajas para las empresas que vienen contempladas en la legislación específica de igualdad y violencia de género.

EN MATERIA DE EMPRENDIMIENTO:

5101. Fomento del empleo autónomo para jóvenes de Garantía Juvenil.

Subvencionar la realización de una actividad económica por cuenta propia en jornada a tiempo completo en la Región de Murcia que conlleve la obligación de alta en el RETA y una inversión mínima de 2.500 euros.

5102. Fomento del empleo autónomo.

Subvencionar la realización de una actividad económica por cuenta propia en jornada a tiempo completo en la Región de Murcia que conlleve la obligación de alta en el RETA y una inversión mínima de 2.500 euros.

5103. Apoyo al empleo y autoempleo por capitalización de prestaciones.

El objetivo es fomentar la integración laboral de personas desempleadas a través de su constitución como socios trabajadores de una cooperativa de trabajo asociado, o de una sociedad de carácter laboral, o bien como trabajadores autónomos, subvencionando parte de sus cotizaciones a la Seguridad Social.

5104. Programa de fomento de la incorporación de jóvenes agricultores como titulares de la explotación (D.Gral. Desarrollo Rural).

Concesión de ayudas a jóvenes en zonas rurales para su incorporación como titulares de una explotación agraria.

La ayuda por joven es de alrededor 30.000 euros (mínimo 22.500 y máximo 70.000 euros) que se distribuye en dos anualidades.

5201. Asesoramiento de proyectos empresariales.

Aquellos usuarios que manifiestan un interés en recibir información sobre la posibilidad de autoemplearse, son derivados al área de "Asesoramiento empresarial" para recibir información concreta.

El asesoramiento contemplará, en función de sus necesidades, la posibilidad de derivación a especialistas ubicados en entidades especializadas como: Agencias de Desarrollo Local en los diferentes ayuntamientos, INFO, cámaras de comercio, organizaciones empresariales y otros organismos con los que se mantienen contactos frecuentes.

5202. Sensibilización para el autoempleo para emprendedores.

Son sesiones grupales en las que se ofrecerá como alternativa al empleo por cuenta ajena la posibilidad de generación del propio puesto de trabajo a través del autoempleo. Dentro de la planificación de Itinerario Personalizados de Inserción (IPI) se valorará la derivación a la participación en talleres grupales INMA para aquellos demandantes que pudieran tener un perfil emprendedor, aunque no se hubiesen planteado esta salida profesional.

AUTÓNOMOS Y EMPRENDIMIENTO	
MEDIDA	NOMBRE
Formación para el emprendimiento	
2401	Programa para la formación y fomento del espíritu emprendedor dirigido a jóvenes de Garantía Juvenil
2402	Plan integral de formación y orientación para jóvenes emprendedores
2403	Planes integrales de formación y orientación para emprendedores mayores de 35 años
2404	Programa para la formación y fomento del espíritu emprendedor
Formación para el emprendimiento	
2303	Planes de formación intersectoriales para autónomos
Reducción de la brecha de género	
4201	DG Familia: programa de emprendimiento para mujeres
Ayudas al establecimiento como autónomo	
5101	Fomento del empleo autónomo para jóvenes de Garantía Juvenil
5102	Fomento del empleo autónomo
5103	Apoyo al autoempleo por capitalización de prestaciones
5104	DG Desarrollo Rural: programa de establecimiento de jóvenes en explotaciones agrarias
Asesoramiento al autoempleo	
5201	Asesoramiento proyectos empresariales
5202	Sensibilización para el autoempleo para emprendedores

PROGRAMA GENERAL PARA OCUPADOS Y DESEMPLEADOS.

Además de las líneas estratégicas destinadas a colectivos de especial atención por sus características de mayor vulnerabilidad frente al desempleo, y que priorizan los programas y medidas que el SEF pone en marcha para la mejora del empleo en la Región de Murcia, no debemos olvidar que el objetivo general es el de aumentar el empleo de la Región y para ello es necesario desarrollar políticas activas eficaces que lleguen a toda la población. De esta forma el SEF dispone una serie de medidas y acciones generales de fomento del empleo y la formación con el objetivo último de aumentar el empleo de calidad en la Región de Murcia.

Acciones de la Estrategia dirigidas a cualquier desempleado.

Junto a las medidas que contempla la Estrategia dirigidas prioritariamente a colectivos determinados, hay una serie de medidas y acciones dirigidas a la población desempleada en general, independientemente de sus características de edad, tiempo de búsqueda de empleo, etc.:

EN MATERIA DE ORIENTACIÓN:

1102. Espacios de activación.

Creación de espacios diferenciados en las oficinas de empleo destinados a la activación de los demandantes de empleo que precisen intensificar o completar los servicios de Orientación e Intermediación de las oficinas.

En estos espacios el usuario podrá previa reserva, realizar actividades de búsqueda de empleo por internet, desarrollar actividades formativas on-line, conocer servicios ofrecidos en el Portal del SEF, etc.

Los espacios contarán con ordenadores con conexión a Internet e impresora.

1103. Orientación individualizada.

Actuaciones individualizadas y personalizadas de acompañamiento y asesoramiento por parte del técnico de orientación y la persona desempleada encaminadas a establecer, de forma consensuada, un itinerario de carácter formativo, de adquisición de habilidades y recursos, encaminados a la mejora de la empleabilidad mediante la formación y la experiencia profesional y su activación en la búsqueda activa de empleo, teniendo como meta la inserción laboral.

1201. empleate.gob.es: Portal único de empleo.

Recopilación en un único Portal de Empleo de todas las ofertas de empleo gestionadas por los diferentes servicios públicos de empleo, tanto nacional, como autonómicos. A este Portal se incorporan también las ofertas de otros agentes intermediadores (otros portales de empleo).

1202. Intermediación laboral.

Es el conjunto de actuaciones encaminadas a vincular la información sobre la oferta y la demanda existente en el mercado de trabajo para facilitar la constitución de relaciones jurídicas de carácter laboral entre las partes.

1302. 100 x 100 Activación.

La actuación consiste en grupos de 20 personas desempleadas que a lo largo de 100 días trabajarán de forma diaria su itinerario individualizado y todos los recursos de búsqueda e incorporación al mercado de trabajo por cuenta ajena con la ayuda de un profesional de coaching, bien uniéndose a otras personas para encontrar un empleo, o bien creando pequeñas empresas para el desarrollo del autoempleo.

La actividad se centra en cuatro módulos: el primero sobre aspectos motivacionales, para generar actitudes de cambio; en el segundo se realizan actividades para descubrir el talento propio y definir el objetivo profesional. En el tercero se define un objetivo profesional específico. Finalmente, el plan de acción, en el que se definen plazos temporales en los que las personas hacen cosas que les pueden acercar a sus objetivos.

EN MATERIA DE FORMACIÓN:

2101. Detección de necesidades formativas del tejido empresarial de la Región de Murcia.

Plan para determinar el conjunto de cursos prioritarios para la programación de la oferta de formación profesional en el ámbito laboral que gestiona el SEF para desempleados.

2102. FORMACARM.

El SEF financia la tutorización de los cursos realizados a través de la plataforma de teleformación de la Fundación Integra (FORMACARM).

2103. Formación en competencias y habilidades relevantes para el empleo.

Además de las competencias profesionales que se obtienen a través de la educación y la formación profesional y para el empleo, existen otras habilidades y competencias que otorgan una ventaja diferencial a unas personas sobre otras y que incrementan su empleabilidad o sus posibilidades de mejora profesional.

El objetivo de la acción es que, una vez identificadas aquellas competencias relevantes para mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas en función de entornos y ámbitos de trabajo, el SEF puede ofrecer formación adecuada para lograr esas competencias.

El SEF podría además, otorgar certificaciones oficiales que acrediten en la persona la constancia demostrada de unas determinadas competencias.

2201. Formación profesional para desempleados.

El SEF desarrolla un programa para la formación de personas desempleadas, basado en un análisis previo de las necesidades formativas, con la finalidad de mejorar su posición en el mercado laboral dotándoles de las competencias necesarias para su acceso a profesiones u oficios cuyo desempeño exija de un determinado nivel de cualificación profesional. Incluye prácticas profesionales en empresas y compromisos de contratación; se priorizan certificados de profesionalidad.

2204. Programa de formación con compromisos de contratación.

El SEF desarrolla un programa para la formación de personas desempleadas que incluye un compromiso de contratación de, al menos, un 60 por ciento de las personas trabajadoras formadas. Los contratos de trabajo que se celebren como consecuencia del compromiso, conforme a la legislación laboral vigente, serán preferentemente de carácter indefinido o, en otro caso, de una duración no inferior a 6 meses.

2206. Ampliación de la formación profesional en centros educativos.

Esta medida se implementará mediante la consignación de crédito a favor de la Consejería de Educación y Universidades en los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma que gestiona el Servicio Regional de Empleo y Formación.

Se trata, por un lado, de contar con recursos formativos distribuidos en territorios y para determinados sectores en los que no existen entidades de formación solicitantes de subvenciones o las que existen son insuficientes.

Por otro lado, se optimiza el uso y se rentabilizan las inversiones que la Consejería de Educación y Universidades realiza en estos centros, dándoles a sus espacios y equipamientos actividad extra en horarios en los que habitualmente permanecen inactivos. A esto hay que añadir el extra de profesionalidad y experiencia en la formación profesional que aportan los recursos humanos de los citados centros.

2207. Cheque formación para desempleados.

El SEF desarrolla un «cheque formación» para las personas trabajadoras desempleadas que, de acuerdo con su perfil, les acredita para realizar acciones formativas concretas dirigidas a mejorar su empleabilidad. El trabajador entregará el citado cheque a la entidad de formación seleccionada por él de entre las que cumplan los requisitos de acreditación y/o inscripción establecidos para impartir la formación.

Para la puesta en marcha de esta acción se debe desarrollar previamente la normativa reguladora al respecto.

2208. Programa de formación para la modernización de explotaciones y capacitación agraria y agroalimentaria.

Formación para personas desempleadas dirigida a mejorar sus competencias relacionadas con la familia profesional agraria, agroalimentaria y ganadera impartida a través de los Centros Integrados de Formación y Experiencias Agrarias (CIFEAs).

2209. Programa de formación en hostelería y turismo.

El SEF subvenciona cursos dirigidos a personas desempleadas para contribuir a la profesionalización del sector de hostelería y turismo y al desarrollo personal y profesional en este ámbito.

Esta medida se implementa mediante la consignación de crédito a favor del Instituto de Turismo de la Región de Murcia.

2210. Programa de formación específico para desempleados dirigido al sector de química.

El SEF subvenciona cursos para desempleados que se imparten en el Centro de Referencia Nacional de Química en Cartagena dirigidos a atender las necesidades del mercado de trabajo en el sector de química. Las áreas formativas en el que se centra el programa son química, ensayos no destructivos, ensayos mecánicos, soldadura, idiomas, informática aplicada, docencia, CAD, topografía, transformación de polímeros y farmaquímica.

2211. Formación certificada en gestión de actividades de ocio y tiempo libre educativo infantil y juvenil.

El SEF subvenciona cursos dirigidos a personas desempleadas para contribuir a la profesionalización del sector y al desarrollo personal y profesional en el ámbito del ocio y tiempo libre educativo infantil y juvenil.

Esta medida se implementará mediante la consignación de crédito a favor de la Consejería competente en materia de juventud.

2212. Programa para la certificación del nivel de idioma extranjero: inglés, francés y alemán.

El SEF desarrolla un nuevo programa de formación en idiomas extranjeros (inglés, francés y alemán) dirigido a la preparación de la prueba para la obtención de la certificación oficial según el Marco Común Europeo de Referencia.

2213. Programa de formación certificada en Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).

El SEF desarrolla un nuevo programa de formación que estará compuesto por cursos oficiales de los principales fabricantes de tecnología (MICROSOFT, ORACLE, VMWARE, LINUX, CISCO, RED HAT y Proyectos TIC) con el objetivo de que los alumnos, tras el correspondiente examen, puedan conseguir la Certificación oficial reconocida por el fabricante.

2301. Planes de formación intersectoriales dirigidos a trabajadores ocupados en General.

El SEF subvenciona planes de formación dirigidos a trabajadores ocupados, cualquiera que sea su actividad, compuestos por acciones formativas dirigidas a la formación en competencias transversales a varios sectores de la actividad económica.

2302. Planes de formación intersectorial para economía social dirigidos a trabajadores ocupados.

El SEF subvenciona planes de formación para economía social, compuestos por acciones formativas dirigidas a trabajadores y socios trabajadores de las empresas de economía social y otras empresas asociadas a las Organizaciones Empresariales de la Economía Social y socios de sociedades cooperativas agrarias, para la formación en competencias transversales a varios sectores de la actividad económica.

2303. Planes de formación intersectoriales para autónomos.

El SEF subvenciona planes de formación para autónomos, compuestos por acciones formativas dirigidas a trabajadores autónomos para la formación en competencias transversales a varios sectores de la actividad económica.

2304. Planes de formación sectoriales dirigidos a trabajadores ocupados.

El SEF subvenciona planes de formación sectoriales dirigidos a trabajadores ocupados, compuestos por acciones formativas dirigidas a la formación de trabajadores de un sector productivo concreto, con el fin de desarrollar acciones formativas de interés general para dicho sector y satisfacer necesidades específicas de formación del mismo.

2305. Planes de formación en plaguicidas dirigidos a trabajadores ocupados del sector agrario.

El SEF subvenciona planes de formación dirigidos a los trabajadores ocupados del sector agrario para la adquisición de la habilitación necesaria para el manejo de plaguicidas.

2306. Formación bonificada.

La Fundación Tripartita para la Formación del Empleo, dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, gestiona la formación programada por las empresas para sus trabajadores, una de las iniciativas del Sistema de Formación Profesional para el Empleo.

Para ello, las empresas disponen de una ayuda económica que se hace efectiva mediante bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.

La empresa puede decidir qué formación necesita, cómo y cuándo la realiza y organizarla bien por sí misma, bien agrupándose con otras empresas delegando todos los trámites en una entidad organizadora.

Incluye los Permisos Individuales de Formación (PIF) que la empresa autoriza a un trabajador para que curse estudios con acreditación oficial, incluidos los títulos y los certificados de profesionalidad.

2601. Contrato para la formación y el aprendizaje.

Autorización y seguimiento de los aspectos formativos de los contratos para la formación y el aprendizaje.

2602. Apoyo a la formación: becas o ayudas para desempleados en general.

El SEF incentiva la asistencia y participación en cursos y en prácticas en empresas de las personas desempleadas en general mediante becas por asistencia y ayudas al transporte, manutención y alojamiento, en su caso.

EN MATERIA DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO:

3208. Programa Lorca+empleo.

Una actuación singular en colaboración con el Ayuntamiento de Lorca para el apoyo al empleo en el marco del Plan Lorca + Empleo, financiando dos líneas de actuación:

- La contratación temporal de trabajadores desempleados del municipio para la prestación en dependencias municipales de una serie de servicios de interés general y social, relacionados con cuestiones derivadas de los efectos del terremoto. La duración de la contratación será de 6 meses y la jornada a tiempo parcial
- La contratación temporal (obra y servicio) de trabajadores desempleados del municipio para la realización de una serie de reparaciones y obras menores en diferentes lugares y viviendas de propiedad municipal causados por los movimientos sísmicos. Los contratos realizados en este programa tendrán una duración máxima de seis meses y la jornada será a tiempo parcial, equivalente al 75% de la jornada laboral a tiempo completo.

A lo largo del periodo del contrato, como actividad complementaria y de formación, el Servicio Regional de Empleo y Formación asignará un/a orientador/a de referencia, en el caso de que ya no lo tuviera asignado, al trabajador contratado y se suscribirá un itinerario personalizado de inserción con compromiso de cumplimiento.

EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

4101. Programa integral de orientación e intermediación personalizada para el regreso del talento a la Región de Murcia.

Difundir entre la ciudadanía murciana que reside en países comunitarios la posibilidad de comunicar, su voluntad de regreso registrando una demanda de empleo en el servicio Público de Empleo (de manera previa al regreso y no presencial), que incluirá asesoramiento individualizado tutorizado e intermediación laboral.

4102. Programa de apoyo a la movilidad “Tu trabajo EURES-FSE”.

La acción “Tu Trabajo EURES-FSE”, gestionada por el SEPE a través de la red EURES España, tiene como finalidad proporcionar ayudas de apoyo a la movilidad a trabajadores españoles, sin límite de edad, que deseen trabajar en un Estado del Espacio Económico Europeo o Suiza, distinto del de residencia. El proyecto establece ayudas para realizar entrevistas de trabajo y/o traslados del país por contratación laboral (en diferentes modalidades: contrato laboral, contrato de aprendizaje o contrato en prácticas) con una duración mínima de seis meses, así como cursos de idiomas que faciliten dicha contratación.

4104. Red Eures de cooperación para el empleo y libre circulación de trabajadores.

La Red EURES (EUROpean Employment Services), fue creada en 1993 por Decisión de la Comisión europea, (sustituida por la Decisión de la Comisión de 23 de diciembre de 2002) para hacer posible la libre circulación de trabajadores en el marco del Espacio Económico Europeo. EURES pone en relación a la Comisión europea con los servicios públicos de empleo de los países del Espacio Económico Europeo (países miembros de la UE, más Islandia, Noruega y Liechtenstein), con Suiza y con otros organismos.

La red incluye a los miembros EURES (Servicios públicos de empleo y Comisión europea), las asociaciones transfronterizas y otros socios EURES (asociaciones de trabajadores, organizaciones patronales, universidades, y otras instituciones locales y regionales), todos ellos interesados en las cuestiones relacionadas con el empleo.

4105. Programa para la realización de prácticas profesionales no laborales en Europa, en empresas del sector químico.

El proyecto pertenece al programa Erasmus+ y se denomina "PRÁCTICAS DE LABORATORIO QUÍMICO VI". Tiene como objetivo enviar 10 alumnos desempleados a Francia y Portugal, para realizar "Prácticas Profesionales no Laborales" durante 3 meses. Estos alumnos previamente han realizado alguno de los cursos de Formación Profesional de Química impartidos en el Centro Nacional de Formación Profesional Ocupacional de Cartagena (SEF).

4202. Acciones para erradicar la brecha de género.

Acciones en las que se prioriza la contratación estable y de calidad de las mujeres, el autoempleo y la formación, para facilitar la progresiva reducción de la brecha de género.

Estas acciones se configuran con el objetivo de ofrecer una respuesta que avance en la erradicación de la desigualdad de género.

EN MATERIA DE EMPRENDIMIENTO:

5103. Apoyo al empleo y autoempleo por capitalización de prestaciones.

El objetivo es fomentar la integración laboral de personas desempleadas a través de su constitución como socios trabajadores de una cooperativa de trabajo asociado, o de una sociedad de carácter laboral, o bien como trabajadores autónomos, subvencionando parte de sus cotizaciones a la Seguridad Social.

5201. Asesoramiento de proyectos empresariales.

Aquellos usuarios que manifiestan un interés en recibir información sobre la posibilidad de autoemplearse, son derivados al área de "Asesoramiento empresarial" para recibir información concreta.

El asesoramiento contemplará, en función de sus necesidades, la posibilidad de derivación a especialistas ubicados en entidades especializadas como: Agencias de Desarrollo Local en los diferentes ayuntamientos, INFO, cámaras de comercio, organizaciones empresariales y otros organismos con los que se mantienen contactos frecuentes.

5202. Sensibilización para el autoempleo para emprendedores.

Son sesiones grupales en las que se ofrecerá como alternativa al empleo por cuenta ajena la posibilidad de generación del propio puesto de trabajo a través del autoempleo. Dentro de la planificación de Itinerario Personalizados de Inserción (IPI) se valorará la derivación a la participación en talleres grupales INMA (información y motivación al autoempleo) para aquellos demandantes que pudieran tener un perfil emprendedor, aunque no se hubiesen planteado esta salida profesional.

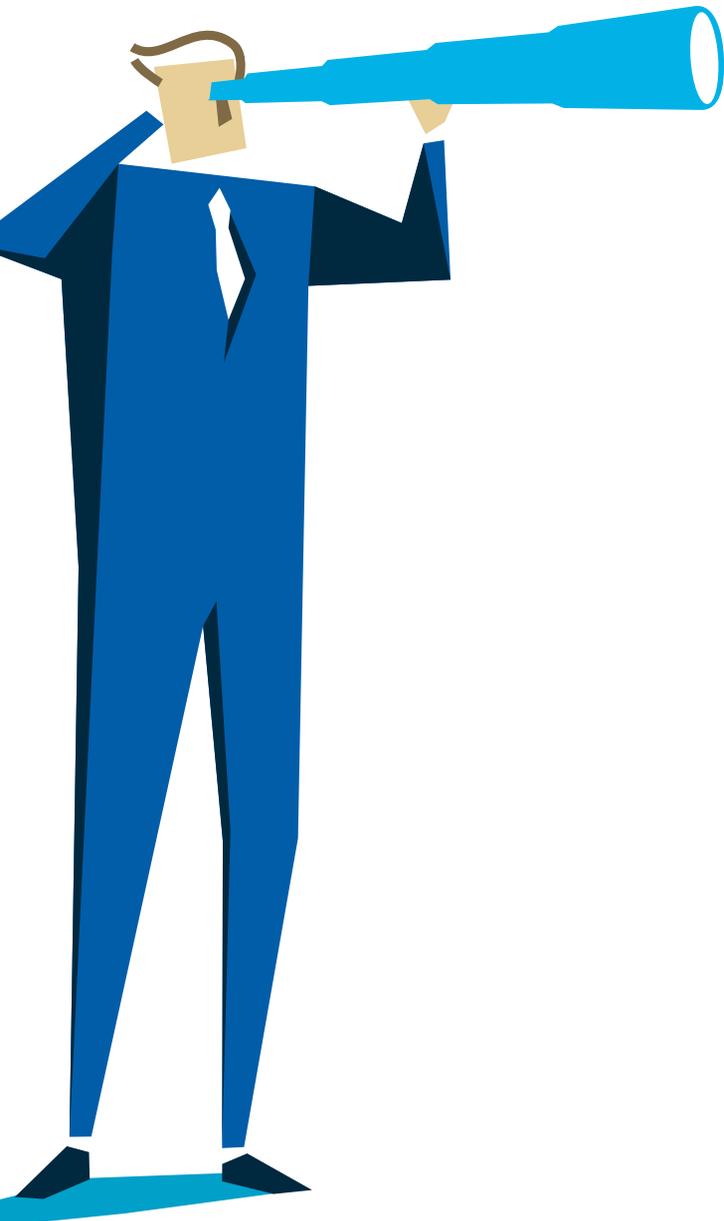
EN MATERIA DE MEJORA DEL MARCO INSTITUCIONAL:

6205. Promoción de servicios a empresas.

El promotor de servicios de empleo a empresas es el agente del SEF encargado de promover de forma activa el acercamiento del Servicio de Empleo al colectivo empresarial, entrando en contacto directo con las empresas para difundir los servicios de intermediación así como para informar y asesorar en materia de formación y de colocación, incluyendo los incentivos, bonificaciones y subvenciones a la contratación existentes en cada momento.

PROGRAMA GENERAL PARA OCUPADOS Y DESEMPLEADOS	
MEDIDA	NOMBRE
Orientación de los servicios de empleo	
1102	Espacios de activación
1103	Orientación individualizada
1106	Talleres de preparación
Intermediación laboral	
1201	empleate.gob.es: Portal único de empleo
1202	Intermediación laboral
Colaboración público-privada	
1302	100 x 100 Activación
1303	Lanzadera de empleo y emprendimiento solidario
Mejora de del sistema formativo	
2101	Detección de necesidades formativas del tejido empresarial de la Región de Murcia
2102	FORMACARM
2103	Formación en competencias y habilidades relevantes para el empleo
Formación para personas desempleadas	
2201	Formación profesional para desempleados
2204	Programa de formación con compromisos de contratación
2206	Ampliación de la formación profesional en centros educativos
2207	Cheque formación para desempleados
2208	Programa de formación para la modernización de explotaciones y capacitación agraria y agroalimentaria
2209	Programa de formación en hostelería y turismo
2210	Programa de formación específico para desempleados dirigido al sector de química
2211	Formación certificada en gestión de actividades de ocio y tiempo libre educativo infantil y juvenil
2212	Programa para la certificación del nivel de idioma extranjero: inglés, francés y alemán
2213	Programa de formación certificada en TIC
Formación para personas ocupadas	
2301	Planes de formación intersectoriales dirigidos a trabajadores ocupados en general
2302	Planes de formación intersectoriales para economía social dirigidos a trabajadores ocupados
2303	Planes de formación intersectoriales para autónomos
2304	Planes de formación sectoriales dirigidos a trabajadores ocupados
2305	Planes de formación en plaguicidas dirigidos a trabajadores ocupados del sector agrario
2306	Formación bonificada
Medidas de apoyo a la formación	
2601	Contrato para la formación y el aprendizaje
2602	Apoyo a la formación: becas o ayudas para desempleados en general
Adquisición de experiencia	
3208	Programa Lorca+empleo
Fomento de la movilidad	
4101	Programa integral de Orientación e intermediación personalizada para el regreso del talento a la Región de Murcia
4102	Programa de apoyo a la movilidad "Tu trabajo EURES-FSE"
4104	Red Eures de cooperación para el empleo y libre circulación de trabajadores
4105	Programa para la realización de prácticas profesionales no laborales en Europa en empresas del sector químico
Reducción de la brecha de género	
4202	Acciones para erradicar la brecha de género
Ayudas al establecimiento como autónomo	
5103	Apoyo al autoempleo por capitalización de prestaciones
Ayudas al establecimiento como autónomo	
5201	Asesoramiento proyectos empresariales
5202	Sensibilización para el autoempleo para emprendedores

PROGRAMA DE MODERNIZACIÓN Y MEJORA DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO.



La Estrategia por el Empleo de Calidad introduce una línea estratégica para los próximos cinco años, que es la mejora de la gestión y los servicios que el SEF ofrece a la ciudadanía.

Esto incluye medidas encaminadas a la modernización del sistema, de las oficinas de empleo y de los procesos de gestión y atención a la ciudadanía. Supone también acciones de impulso del desarrollo y la innovación, para lograr una aproximación más precisa tanto de las necesidades y carencias del mercado laboral, como de los efectos que las políticas activas de empleo tienen sobre el mercado laboral y la ciudadanía.

Acciones de la Estrategia para la mejora del Servicio Público de Empleo.

Las medidas que contempla la Estrategia por el Empleo de Calidad dirigidas a la mejora de la gestión y los servicios al ciudadano son:

6101. Convenio para el impulso de la intermediación, orientación y formación con la UPCT.

Establecer un convenio de colaboración SEF-Universidad Politécnica de Cartagena para favorecer las prácticas profesionales externas, las prácticas no laborales en empresas y los contratos formativos.

6102. Convenios en materia de empleo con entidades.

Los convenios en materia de empleo que se están firmando con diferentes entidades sin ánimo de lucro con el SEF tienen como finalidad la participación de estas entidades en materia de Orientación e Intermediación laboral en colaboración con el propio SEF.

Estas entidades trabajan con colectivos con características especiales, principalmente personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social. El conocimiento sobre estos colectivos que tienen estas entidades supone que se les puedan ofrecer los servicios del SEF en un entorno conocido y por técnicos con los que ya tienen una relación previa.

6103. Acuerdo marco con la Escuela de Organización Industrial.

Marco de colaboración entre EOI, SEF e INFO para la mejora de la competitividad empresarial y el fomento del emprendimiento, a través del desarrollo de convenios específicos donde se concretarán las actuaciones a realizar en los siguientes ámbitos o líneas de actuación:

- MILLENIALS que incluye formación en habilidades, formación específica y ayudas a la contratación.
- BIGDREAMS que incluye formación emprendedor, Lean startup y mentorización y ayudas a la puesta en marcha.

6104. Acuerdo de colaboración entre el SEF y el Instituto de Industrias Culturales y de las Artes Escénicas.

Establecer una colaboración entre Consejerías (Desarrollo Económico, Turismo y Empleo y Cultura y Portavocía) para establecer un marco de difusión y asesoramiento a las empresas y profesionales del sector de las industrias culturales y las artes escénicas de la Región de Murcia, en lo relativo a políticas activas de empleo.

6108. Programa de Agentes de Empleo y Desarrollo Local.

Subvencionar los costes salariales del Agente de Empleo y Desarrollo Local contratado a tiempo completo, incluida la cotización empresarial a la Seguridad Social por todos los conceptos (importe máximo 27.045,00 euros al año) para impulsar el desarrollo económico y empresarial de los Municipios de la Región de Murcia.

6201. Plataforma para el seguimiento de la Orientación Laboral. Murcia Orienta.

Instrumento de apoyo a los profesionales de la orientación laboral en la Región de Murcia.

Constituye una herramienta imprescindible para la red de orientadores laborales, ayudando a la gestión, el seguimiento y aplicación de las acciones que realizan.

6202. Plataforma de comunicación para la gestión eficaz de la intermediación.

Es el conjunto de actuaciones encaminadas a vincular la información sobre la oferta y la demanda existente en el mercado de trabajo para facilitar la constitución de relaciones jurídicas de carácter laboral entre las partes y satisfacer las necesidades de empresas y trabajadores.

6203. Carta de Servicios del Servicio Regional de Empleo y Formación.

La Carta de Servicios es un documento que informa de forma sencilla y concisa a la ciudadanía sobre los servicios que presta el SEF, las condiciones en que se prestan tales servicios y los compromisos de calidad que sobre ellos se adquiere con la ciudadanía, facilitando el ejercicio de sus derechos.

La carta de servicios recoge derechos de todos los ciudadanos y ciudadanas y, mediante su reflejo en los indicadores, muestra la actividad que está desarrollando el SEF para luchar contra el desempleo y mejorar la empleabilidad y formación de las personas trabajadoras.

6204. Programa de servicios a empresas (SEF-Empresas).

Herramienta de trabajo que promotores de empleo, gestores de ofertas y coordinadores que se utilizará para llevar registro y consultar información sobre los clientes con los que trabajan, realizar un seguimiento de peticiones de clientes y de acciones que realizan con los clientes e incorporar y gestionar ofertas de dichos clientes.

6301. Servicio de evaluación rápida conocimiento idiomas (SERCI).

A través de este servicio, las personas interesadas accederán a unas pruebas de nivel capaces de determinar sus conocimientos de lenguas extranjeras de modo fiable, de acuerdo con los niveles de competencias lingüísticas establecidos en el Marco común europeo de referencia para las lenguas.

6302. Evaluación del grado de inserción laboral de los alumnos formados (informe INSERTA).

El SEF elabora trimestralmente un informe con los datos de la inserción laboral de las personas trabajadoras desempleadas que han finalizado una acción formativa subvencionada.

6303. Modernización de los servicios públicos de empleo.

Actuaciones para la modernización de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.

6304. Perfiles profesionales de futuro.

Detección de los sectores y ocupaciones que pueden ser generadores de empleo en los próximos años y cuyo nivel de cualificación pueda ser ofrecido por los servicios de empleo. Esta acción pretende por tanto determinar las ocupaciones con alto potencial de empleo y la formación específica y transversal que puede ofrecer el SEF para un mejor ajuste a dichos perfiles.

6305. Itinerarios de mejora profesional.

Una formación complementaria a las competencias y habilidades que los trabajadores poseen en una ocupación determinada, puede facilitar la promoción profesional hacia otras ocupaciones con las que se encuentran relacionadas.

La identificación de itinerarios de mejora profesional en las empresas permite establecer cuál es esa formación complementaria que los trabajadores de un determinado perfil u ocupación necesitan para poder mejorar profesionalmente.

PROGRAMA DE MODERNIZACIÓN Y MEJORA DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO	
MEDIDA	NOMBRE
Colaboración institucional	
6101	Convenio para el impulso de la intermediación, orientación y formación UPCT
6102	Convenios en materia de empleo con entidades
6103	Acuerdo marco con la Escuela de Organización Industrial
6104	Acuerdo de colaboración entre el SEF y el ICA
6105	Protocolo coordinación SEF-SMS para mejorar la empleabilidad e inserción de personas con enfermedad mental o drogodependencia
6106	Protocolo coordinación SEF-D.Gral de la Mujer para la inserción sociolaboral de Víctimas de Violencia de Género
6107	Protocolo coordinación SEF-IMAS inserción sociolaboral exclusión social
6108	Programa de Agentes de Empleo y Desarrollo Local
Mejora de la calidad	
6201	Plataforma para el seguimiento de la Orientación Laboral. Murcia Orienta
6202	Plataforma de comunicación para la gestión eficaz de la intermediación
6203	Carta de Servicios del Servicio Regional de Empleo y Formación
6204	SEF-Empresas
6205	Promoción de Servicios SEF a empresas
Desarrollo e innovación	
6301	Servicio de evaluación rápida conocimiento idiomas (SERCI)
6302	Evaluación del grado de inserción laboral de los alumnos formados (informe INSERTA)
6303	Modernización
6304	Perfiles profesionales de futuro
6305	Itinerarios de mejora profesional

7.2 Calidad en el Empleo. Relaciones Laborales.

El Gobierno regional y los agentes sociales tienen como objetivo establecer todas aquellas líneas de actuación en el ámbito de las Relaciones Laborales que fomenten la calidad en el empleo, entendiendo por tal un incremento de la estabilidad, una reducción de la temporalidad y una mejora de las condiciones laborales, incluido 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.

Las acciones encaminadas a lograr estos objetivos se agrupan en cuatro Programas:

1. Programa de Lucha contra la Economía Irregular.
2. Programa de Seguridad y Salud Laboral.
3. Programa de Responsabilidad Social Corporativa.
4. Programa de Negociación Colectiva.

PROGRAMA DE LUCHA CONTRA LA ECONOMÍA IRREGULAR.

La economía irregular en general y la economía sumergida en particular han constituido y constituyen una preocupación constante tanto para la sociedad en su conjunto y las instituciones y organizaciones que la vertebran, como para los poderes públicos, y el esfuerzo por reducir su existencia, así como la adecuada respuesta a las prácticas defraudadoras, deben constituir una prioridad.

La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y los agentes sociales (la Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia y los sindicatos más representativos, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras) estiman conveniente la adopción de medidas que se incluyan en un Plan de Actuación contra la Economía Irregular que venga a actualizar y renovar el anterior Plan, que ha demostrado su eficacia. En esta planificación de la lucha contra la economía irregular se contará igualmente con la opinión de los agentes sociales.

Los agentes sociales, en colaboración con la Administración Regional, llevarán a cabo campañas divulgativas para concienciar al empresariado y a los trabajadores y trabajadoras, así como a la sociedad en general, de los perjuicios que produce el incumplimiento de la legislación laboral. Asimismo, consideran un estímulo para el afloramiento de la economía irregular la puesta en marcha de acciones informativas sobre normativa laboral y fiscal, posibilidades de financiación, ayudas institucionales, protocolos de actuación etc. así como seguir avanzando en la racionalización y simplificación de los trámites administrativos con el fin de reducir costes administrativos.

La Administración Regional ha cumplido las exigencias que se impuso en el Plan aún vigente en esta materia; fruto del mismo se han formalizado convenios de colaboración con la mayoría de los Ayuntamientos de la Región.

El seguimiento de los convenios ya firmados ha reflejado el resultado positivo que su aplicación está dando, también corroborado por los resultados de la actividad de la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITYSS) en nuestra Región.

Contexto.

El Gobierno Regional inició su andadura en la lucha contra la economía irregular de la mano de los agentes sociales y las organizaciones empresariales y las demás administraciones presentes en la Región. Desde el año 2007 ya se hicieron campañas de concienciación social y empresarial sobre la materia. Se formalizaron protocolos de colaboración entre el Ministerio y la Comunidad Autónoma que aún siguen vigentes.

El día 31 de Julio de 2012, se presentó el Plan contra la Economía Irregular de la Región de Murcia, y en ejecución del mismo se firmó un Protocolo de Colaboración entre las Consejerías de Economía y Hacienda, de Universidades, Empresa e Innovación, y de Educación, Formación y Empleo así como un total de 31 convenios con los Ayuntamientos de la Región.

Se inició la ejecución de los citados convenios y protocolos habiendo sido muy fructífero el trabajo realizado en estos últimos años; la transmisión de información ha dado lugar al levantamiento de actas de infracción que han hecho aflorar un amplio montante de situaciones irregulares.

En el año 2015 han sido ya finalizadas el 100% del total de órdenes de servicio previstas por la ITYSS. En los últimos datos de acción disponible a octubre de 2015 en ellas se habían detectado irregularidades en el 28.1% de las visitas realizadas y sin irregularidades un 71,9%, lo que denota que la colaboración en este programa es efectiva.

Acciones de la Estrategia en este Programa.

Formalización de los convenios de colaboración con Ayuntamientos.

Los convenios con Abanilla, Aledo, Beniel, Bullas, Calasparra, Fortuna, Fuente Álamo, Lorquí, Molina de Segura, Pliego y Las Torres de Cotillas son los únicos pendientes de firma, de los 45 que integran la Región.

Adecuar el Plan contra la economía irregular a la nueva legislación.

Se trata de adecuar el Plan a las disposiciones de la Ley 23/2015 de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Desarrollar y ampliar los medios de colaboración y cesión de información con las distintas Administraciones en ejecución del Plan.

Con el objetivo de prevenir y evitar que se produzcan conductas ilegales que permitan a los implicados eludir las obligaciones establecidas en cuanto a la contribución para el mantenimiento del Estado de Bienestar.

Implantar una aplicación TIC para la tramitación y gestión de las acciones del Plan.

Se diseñará una aplicación en colaboración con todas las partes firmantes del Plan, a la que tendrían acceso todos los intervinientes para tramitar acciones como las cesiones de información, recogida y tramitación de denuncias, remisión de comunicaciones etc.

Reportar resultados de la ejecución del Plan.

Esta acción se desarrollará a través de las comisiones de seguimiento, y someter, en su caso, el sistema y el procedimiento utilizado a una revisión, en colaboración con todas las partes implicadas para hacer el sistema más eficiente.

LUCHA CONTRA LA ECONOMÍA IRREGULAR	
ACCIONES PRIORITARIAS	
ACCIÓN	NOMBRE
1.1	Formalización de los convenios de colaboración con los Ayuntamientos
1.2	Adecuar el Plan contra la economía irregular a las disposiciones de la nueva Ley 23/2015 de 21 de julio
1.3	Desarrollar y ampliar los medios de colaboración y cesión de información (I)
1.4	Desarrollar y ampliar los medios de colaboración y cesión de información (II)
1.5	Seguimiento de la ejecución del Plan

PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Los objetivos generales de este Programa son:

1. Contribuir a la reducción de la siniestralidad laboral de la Región de Murcia.
2. Promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo de la Región.
3. Lograr entornos de trabajo más seguros y saludables lo que redundará en un aumento de la productividad en todos los sectores económicos.

El objetivo específico principal es la reducción de la siniestralidad laboral, aproximándonos en 2020 al índice más bajo de la serie que fue el del año 2012 con una incidencia de 2.824 accidentes por cada 100.000 trabajadores ocupados con las contingencias cubiertas.

Se estima que la ejecución de las medidas contempladas en la presente línea puede derivar en una reducción de un 10% del índice de incidencia durante los próximos 5 años.

En la tabla siguiente se muestra la evolución prevista del Índice de Incidencia de los accidentes de trabajo 2016-2020 a partir del último dato de incidencia enero-diciembre 2015, que es provisional.

Evolución prevista del Índice de Incidencia:

DATOS MEYSS INTERANUAL		ÍNDICE ESTIMADO	VAR. ANUAL PREVISTA
Índice Incidencia enero-diciembre	2015	3.397	
	2016	3.312	-2,50%
Evolución prevista	2017	3.229	-2,50%
	2018	3.149	-2,50%
	2019	3.070	-2,50%
	2020	2.993	-2,50%

Contexto.

Los datos de siniestralidad de los últimos años indican que se está produciendo un incremento en la incidencia de los accidentes laborales, situación esta que requiere la puesta en marcha de mecanismos eficaces para frenar esta tendencia ascendente de las cifras y lograr entornos y trabajos más seguros y saludables, lo que redundará en un aumento de la productividad y la calidad en todos los sectores económicos.

Como inicio de este abordaje frente al aumento de los accidentes de trabajo en la Región de Murcia, es necesario llevar a cabo un análisis de los datos estadísticos que nos permita realizar un buen diagnóstico de la situación de partida.



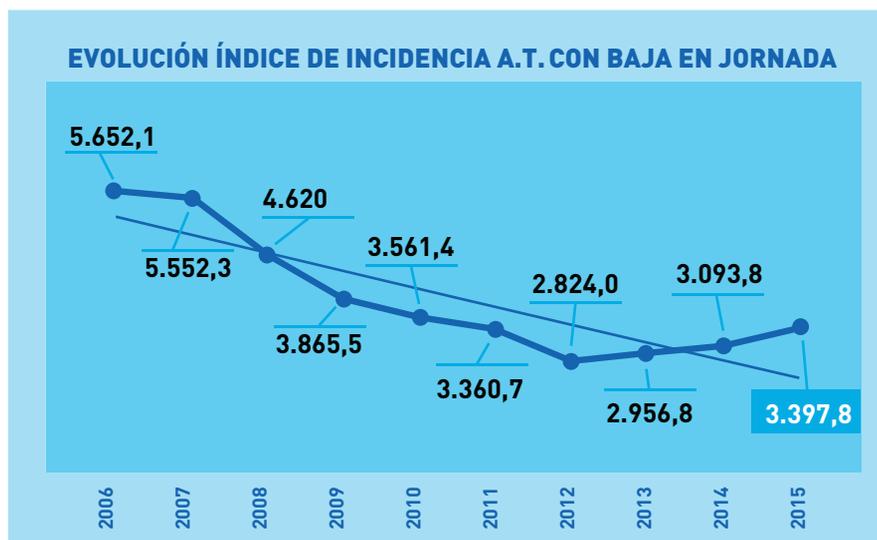
Con relación al número de accidentes con baja en jornada de trabajo en la Región de Murcia, la evolución de los últimos 10 años presenta una tendencia descendente hasta el año 2012, habiendo pasado de 27.131 accidentes en 2006 a 11.418 en 2012, siendo este el año de la serie en el que se produjo el menor número de accidentes. A partir del año 2013 se produce un cambio de tendencia con un incremento paulatino de las cifras que ha alcanzado en 2015 (datos provisional) los 14.391 accidentes.

Si analizamos la evolución del Índice de Incidencia¹⁶, (este dato ofrece una visión más ajustada de la siniestralidad, puesto que relaciona el número de accidentes con las personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social), de los accidentes laborales con baja en jornada de trabajo en los últimos 10 años, comprobamos que hasta el año 2012, la disminución del Índice de Incidencia en la Región ha sido constante, pasando de 5.652 accidentes por cada 100.000 trabajadores ocupados en el año 2006, a 2.824 en el 2012, es decir, en estos años se produjo un descenso en el índice del 50%.

16. Índice de Incidencia: número de accidentes con baja en jornada de trabajo por cada 100.000 trabajadores afiliados a la Seguridad Social con las contingencias cubiertas.

“

**El programa de seguridad y salud
laboral quiere contribuir a la
reducción de la siniestralidad
laboral, promover la mejora de
las condiciones de trabajo y lograr
entornos de trabajo más seguros y
saludables ”**



Pero a partir del año 2013 comienza a producirse un incremento de la siniestralidad laboral, alcanzando en 2015 un Índice de Incidencia de 3.398 (datos provisionales), lo que supone un incremento de un 14,7%.

Acciones de la Estrategia en este Programa.

Para el cumplimiento de los objetivos citados se proponen 8 líneas de actuación generales, que a su vez se desarrollarán en medidas y acciones más concretas.

LÍNEA 1: DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA EL FOMENTO DE LA CULTURA PREVENTIVA.

MEDIDA 1.1: impulsar la integración de la cultura preventiva a través de la implicación de trabajadores y empresarios.

MEDIDA 1.2: introducir la prevención de riesgos laborales en los centros educativos.

MEDIDA 1.3: concienciar y sensibilizar al conjunto de la sociedad de los perjuicios derivados de la no declaración de un accidente o enfermedad de origen laboral.

LÍNEA 2: ASESORAMIENTO PARA MEJORAR LA CAPACIDAD DE LAS EMPRESAS EN LA GESTIÓN DE LA PRL.

MEDIDA 2.1: facilitar a las Pymes asesoramiento para optimizar sus sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales.

MEDIDA 2.2: promover en las empresas la gestión y el control de los riesgos ergonómicos origen de los trastornos músculo esqueléticos y de los psicosociales.

LÍNEA 3: FORMACIÓN PARA AMPLIAR LOS CONOCIMIENTOS TÉCNICOS EN MATERIA PREVENTIVA, Y CONTRIBUIR A LA MEJORA DE LA CALIDAD DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN.

MEDIDA 3.1: mejorar la cualificación profesional de los técnicos prevencionistas a través de un plan de formación anual con contenidos relacionados con todas las especialidades preventivas.

MEDIDA 3.2: elevar el nivel de conocimientos preventivos de empresarios y trabajadores mediante formación específica para estos colectivos.

MEDIDA 3.3: intervenir en la formación especializada en prevención de riesgos laborales de los estudiantes de post grado de las Universidades Públicas.

MEDIDA 3.4: potenciar la acción preventiva, la información y formación de personas trabajadoras especialmente expuestas a la incidencia de los riesgos psicosociales.

MEDIDA 3.5: potenciar una correcta vigilancia de la salud para la evaluación, diagnóstico y prevención de enfermedades relacionadas con el trabajo.

LÍNEA 4: INVESTIGACIÓN, ANÁLISIS Y ESTUDIOS TÉCNICOS DESTINADOS A LA DETECCIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES QUE POSIBILITEN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

MEDIDA 4.1: determinar las causas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales y divulgar las más frecuentes entre los profesionales de la prevención de riesgos laborales con el objetivo de desarrollar programas de control.

MEDIDA 4.2: actividades para la detección de las enfermedades profesionales ocultas y promover su correcta notificación.

MEDIDA 4.3: conocer las características de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que se producen en la Región de Murcia a través de la elaboración de las estadísticas de siniestralidad laboral.

MEDIDA 4.4: realizar estudios técnicos sobre riesgos tradicionales, nuevos y emergentes relativos a las condiciones de seguridad, higiene industrial y analítica, salud laboral, ergonomía y psicología con objeto de orientar las acciones preventivas de las empresas y los servicios de prevención.

MEDIDA 4.5: elaborar monografías sobre los estudios técnicos realizados sobre las características de los riesgos laborales y divulgar los resultados obtenidos para avanzar en la mejora de las condiciones laborales.

MEDIDA 4.6: resolución de consultas técnicas sobre temas puntuales relacionados con la prevención de riesgos laborales, planteadas telefónicamente, por escrito o a través del servicio de atención al ciudadano.

MEDIDA 4.7: publicar datos estadísticos de los accidentes de tráfico producidos durante la jornada e in itinere que faciliten el análisis de la problemática derivada de los mismos.

LÍNEA 5: PRESTACIÓN DE SERVICIOS AUTORIZADOS EN EL EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD ANALÍTICA DEL ISSL.

MEDIDA 5.1: analizar muestras de procedencia externa (servicios de prevención), de materias primas, ambientales y biológicas.

LÍNEA 6: VIGILANCIA Y CONTROL DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA PARA MEJORAR SU APLICACIÓN POR PARTE DE LAS EMPRESAS.

MEDIDA 6.1: llevar a cabo actuaciones comprobatorias de las condiciones de trabajo en las empresas, en colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITYSS).

MEDIDA 6.2: actuar de forma específica sobre el colectivo de empresas con mayores índices de incidencia, con objeto de instarles a mejorar las condiciones de seguridad y salud de sus trabajadores.

MEDIDA 6.3: verificar el mantenimiento de las condiciones de acreditación de los servicios de prevención ajenos y las entidades auditoras.

MEDIDA 6.4: practicar actuaciones de control en la realización de planes y ejecución de trabajos de desamiantado y demoliciones con posible presencia de amianto (RD 396/2006).

LÍNEA 7: COLABORACIÓN INSTITUCIONAL Y ASISTENCIA TÉCNICA. INTERCAMBIO DE CONOCIMIENTO CON INSTITUCIONES CON COMPETENCIAS EN MATERIA PREVENTIVA.

MEDIDA 7.1: asistencia técnica en materia de prevención de riesgos laborales a organismos oficiales.

MEDIDA 7.2: colaboración con la Consejería de Sanidad y el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

MEDIDA 7.3: participación en grupos de trabajo constituidos a nivel regional y nacional, para mantener una actualización técnica permanente, contribuir con nuestra experiencia al avance de los conocimientos en materia preventiva y participar en la elaboración de documentación normativa y técnica derivada.

MEDIDA 7.4: llevar a cabo actuaciones en relación con la siniestralidad laboral vial a través de la realización de actividades conjuntas con la Dirección General de Tráfico (DGT).

MEDIDA 7.5: colaborar con la Consejería de Educación en la formación de nivel básico (R.D. 39/1997) en prevención de riesgos laborales de los alumnos de Formación Profesional.

MEDIDA 7.6: participar con la Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral para la formación de los médicos residentes en la especialidad de Medicina del Trabajo.

MEDIDA 7.7: Participar en la formación en prevención de riesgos laborales de los médicos de atención primaria para mejorar la identificación de enfermedades relacionadas con el trabajo.

LÍNEA 8: ACTIVIDADES DE FOMENTO E INCENTIVACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA MEDIANTE AYUDAS Y SUBVENCIONES.

MEDIDA 8.1: apoyar y promover actividades desarrolladas por empresas, trabajadores, profesionales y entidades sin ánimo de lucro de cara a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la reducción de los riesgos laborales y el fomento de nuevas formas de protección.

MEDIDA 8.2: fomentar la mejora de las condiciones de trabajo, a través de actividades realizadas por entidades públicas y privadas tales como: cursos de formación, campañas publicitarias, jornadas técnicas y material didáctico.

MEDIDA 8.3: otorgar la marca "Empresa Comprometida con la Seguridad y Salud Laboral" para distinguir a las empresas que, en materia preventiva, van más allá del mero cumplimiento de la normativa y dar a conocer esta circunstancia a la sociedad murciana.

MEDIDA 8.4: implementar un programa de incorporación voluntaria para las empresas que, mediante un

asesoramiento y apoyo personalizado, pueda ser una herramienta de trabajo útil para detectar y corregir situaciones de riesgo y mejorar la gestión preventiva de nuestras empresas.

MEDIDA 8.5: fomentar la participación de las personas trabajadoras en la prevención de riesgos laborales de su empresa.

MEDIDA 8.6: fomentar y consolidar el papel de los delegados de prevención en la gestión preventiva de la empresa.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	
ACCIONES PRIORITARIAS	
ACCIÓN	NOMBRE
2.1	Impulsar la integración de la cultura preventiva a través de la implicación de trabajadores y empresarios
2.2	Introducir la prevención de riesgos laborales en los centros educativos
2.3	Concienciar a la sociedad de los perjuicios de la no declaración de un accidente o enfermedad de origen laboral
2.4	Facilitar a las pymes asesoramiento para optimizar sus sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales
2.5	Promover en las empresas la gestión y el control de los riesgos ergonómicos origen de los trastornos músculo esqueléticos y de los psicosociales
2.6	Mejorar la cualificación profesional de los técnicos prevenciónistas a través de un plan de formación anual con contenidos relacionados con todas las especialidades preventivas
2.7	Elevar el nivel de conocimientos preventivos de empresarios y trabajadores mediante formación específica para estos colectivos
2.8	Intervenir en la formación especializada en prevención de riesgos laborales de los estudiantes de post grado de las Universidades Públicas
2.9	Potenciar la acción preventiva, la información y formación de personas trabajadoras especialmente expuestas a la incidencia de los riesgos psicosociales
2.10	Potenciar una correcta vigilancia de la salud para la evaluación, diagnóstico y prevención de enfermedades relacionadas con el trabajo
2.11	Determinar las causas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales y divulgar las más frecuentes entre los profesionales de la prevención de riesgos laborales para desarrollar programas de control
2.12	Actividades para la detección de las enfermedades profesionales ocultas y promover su correcta notificación

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	
ACCIONES PRIORITARIAS	
2.13	Conocer las características de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que se producen en la Región de Murcia a través de la elaboración de las estadísticas de siniestralidad laboral
2.14	Realizar estudios técnicos sobre riesgos tradicionales, nuevos y emergentes relativos a las condiciones de seguridad, higiene industrial y analítica, salud laboral, ergonomía y psicología con objeto de orientar las acciones preventivas de las empresas y los servicios de prevención
2.15	Elaborar monografías sobre los estudios técnicos realizados sobre las características de los riesgos laborales y divulgar los resultados obtenidos para avanzar en la mejora de las condiciones laborales
2.16	Resolución de consultas técnicas sobre temas puntuales relacionados con la prevención de riesgos laborales, planteadas telefónicamente, por escrito o a través del servicio de atención al ciudadano
2.17	Publicar datos estadísticos de los accidentes de tráfico producidos durante la jornada e itinerarios que faciliten el análisis de la problemática derivada de los mismos
2.18	Analizar muestras de procedencia externa (servicios de prevención), de materias primas, ambientales y biológicas
2.19	Llevar a cabo actuaciones comprobatorias de las condiciones de trabajo en las empresas, en colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITYSS)
2.20	Actuar de forma específica sobre el colectivo de empresas con mayores índices de incidencia, con objeto de instarles a mejorar las condiciones de seguridad y salud de sus trabajadores
2.21	Verificar el mantenimiento de las condiciones de acreditación de los servicios de prevención ajenos y las entidades auditoras
2.22	Practicar actuaciones de control en la realización de planes y ejecución de trabajos de desamiantado y demoliciones con posible presencia de amianto (RD 396/2006)
2.23	Asistencia técnica en materia de prevención de riesgos laborales a organismos oficiales
2.24	Colaboración con la Consejería de Sanidad y el Instituto Nacional de la Seguridad Social
2.25	Participación en grupos de trabajo constituidos a nivel regional y nacional, para mantener una actualización técnica permanente, contribuir con nuestra experiencia al avance de los conocimientos en materia preventiva y participar en la elaboración de documentación normativa y técnica derivada

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	
ACCIONES PRIORITARIAS	
2.26	Llevar a cabo actuaciones en relación con la siniestralidad laboral vial a través de la realización de actividades conjuntas con la Dirección General de Tráfico (DGT)
2.27	Colaborar con la Consejería de Educación en la formación de nivel básico (R.D. 39/1997) en prevención de riesgos laborales de los alumnos de Formación Profesional
2.28	Participar con la Unidad Docente Multiprofesional de Salud Laboral para la formación de médicos residentes en la especialidad de Medicina del Trabajo
2.29	Participar en la formación en prevención de riesgos laborales de los médicos de atención primaria para mejorar la identificación de enfermedades relacionadas con el trabajo
2.30	Apoyar y promover actividades desarrolladas por empresas, trabajadores, profesionales y entidades sin ánimo de lucro de cara a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la reducción de los riesgos laborales y el fomento de nuevas formas de protección
2.31	Fomentar la mejora de las condiciones de trabajo, a través de actividades realizadas por entidades públicas y privadas tales como: cursos de formación, campañas publicitarias, jornadas técnicas y material didáctico
2.32	Otorgar la marca "Empresa Comprometida con la Seguridad y Salud Laboral" para distinguir a las empresas que, en materia preventiva, van más allá del mero cumplimiento de la normativa y dar a conocer esta circunstancia a la sociedad murciana
2.33	Implementar un programa de incorporación voluntaria para las empresas que, mediante un asesoramiento y apoyo personalizado, pueda ser una herramienta de trabajo útil para detectar y corregir situaciones de riesgo y mejorar la gestión preventiva de nuestras empresas
2.34	Fomentar la participación de las personas trabajadoras en la prevención de riesgos laborales de su empresa
2.35	Fomentar y consolidar el papel de los delegados de prevención en la gestión preventiva de la empresa

PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

El fomento y la implantación de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en las empresas regionales se ha de considerar como un modelo de gestión integral que conlleva el desarrollo de la competitividad y la eficiencia para llegar a la sostenibilidad y la excelencia. Conciliar voluntariamente el crecimiento y la competitividad, integrando al mismo tiempo el compromiso con el desarrollo social y la mejora del medio ambiente, debe inculcarse en la cultura empresarial, en el convencimiento de que se trata del idóneo y adecuado modelo de gestión para afrontar el desarrollo sostenible de nuestra ciudadanía y de nuestra sociedad en este tiempo que vivimos, y también para poder dar cobertura a las demandas, y satisfacer las necesidades de nuestros ciudadanos y ciudadanas del futuro.

La RSC debe constituir el acervo común del tejido empresarial, de las personas trabajadoras, del Gobierno regional y de los Interlocutores Sociales para convertirse en la responsabilidad social de toda la Región.

Para ello los Interlocutores Sociales y el Gobierno regional, de común acuerdo, reforzarán e impulsarán las medidas contempladas en la Estrategia Regional para el fomento de la RSC 2014-2015.

Contexto.

A la vista de la existencia de este nuevo modelo de gestión basado en la Responsabilidad Social Corporativa y las políticas e investigaciones que en diversos ámbitos se estaban desarrollando, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia viene llevando a cabo desde hace varios años, distintas acciones de seguimiento y toma de contacto con la Responsabilidad Social Corporativa. Ha venido participando en foros, y acciones organizados en diversos entornos, ha ido modelando y formando las líneas directrices de la política que quería seguir en esta materia.

La Comunidad Autónoma elaboró una estrategia de acción específica de RSC para 2014-2015, teniendo conocimiento exacto de cuál era la situación real y las necesidades de la sociedad murciana en este campo, con la creación previa de la comisión Interdepartamental de Responsabilidad Social Corporativa (CIRSOC) para dotar a la organización de un elemento capaz de coordinar y aunar cualquier acción que se lleve a cabo, y clasificar y ordenar las muchas acciones que en esta línea ya se estaban llevando a cabo. Esa estrategia estaba alineada con la postura que el Gobierno de España, a través del Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial (CERSE) en el que la Región de Murcia ha participado activamente desde su creación, iba a seguir para potenciar e implantar este nuevo modelo de gestión en todo el país, con la idea de no romper la unidad de mercado que entiende es esencial para su buen desarrollo, y que la Estrategia Nacional ha recogido como objetivo.

Esta Estrategia se aprobó como instrumento del Gobierno Regional para la difusión, fomento e implantación de la RSC, en todos los ámbitos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, considerando que éste es uno de los mejores modelos de gestión a seguir hoy en día para todas las organizaciones, públicas y privadas.

Finalizada la vigencia de la misma es preciso continuar con las acciones empezadas y ahondar en los objetivos conseguidos por la misma, planteando nuevos retos en esta

materia.

Acciones de la Estrategia en este Programa.

La aprobación del “Plan Murcia Responsable”.

En él se recogerán medidas para el fomento de la implantación de la RSC y reconocimiento de la misma a las empresas de la Región que la desarrollen, a título de ejemplo:

Se hará especial hincapié en su implantación en las Pymes y se contará para ello con la ayuda directa y tutorización de las grandes empresas de la Región, que les expondrán su modelo y con las que compartirán sus prácticas en la materia.

A ello coadyuvará la creación de una herramienta TIC, donde recoger experiencias y prácticas, que además permita el diseño y la implantación de la RSC a las Pymes de modo progresivo.

Se diseñará y creará un distintivo y procedimiento de reconocimiento a las empresas por su implicación con la RSC y el desarrollo de este modelo en su gestión.

Desarrollo de una herramienta TIC que permita la implantación de la RSC y la determinación de la condición de responsables a los distintos Ayuntamientos.

Contará con un modelo a seguir de actuaciones mínimas para ello, y un reconocimiento y distinción del cumplimiento de tales condiciones.

Desarrollo y puesta en marcha de un sistema TIC para el fomento y la coordinación de la realización de acciones de voluntariado corporativo.

El voluntariado se desarrollará con ONGs, y la Plataforma social de la Universidad de Murcia.

Creación de un Observatorio de la RSC en la Región.

El Observatorio estará en el seno de la CIRSOC, con la colaboración de la Cátedra de RSC y los agentes sociales, organizaciones empresariales, sindicales y del tercer sector con el fin de dar cobertura y apoyo a las medidas que se adopten para el fomento e implantación de la RSC en la Región.

Redacción y aprobación de un catálogo de cláusulas sociales.

El objetivo es que sean integradas en todos los modelos de contratos que se celebren por parte de la Administración Regional, con el reconocimiento y valoración para aquellas empresas que sigan el modelo anterior y obtengan la distinción referida.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	
ACCIONES PRIORITARIAS	
ACCIÓN	NOMBRE
3.1	En el Plan Murcia Responsable, tutorización de PYMES para la implantación de la RSC en su modelo de gestión
3.2	En el Plan Murcia Responsable, creación de una herramienta TIC, donde recoger experiencias y prácticas, que además permita el diseño y la implantación de la RSC a las Pymes de modo progresivo
3.3	En el Plan Murcia Responsable, creación de un distintivo y procedimiento de reconocimiento a las empresas por su implicación con la RSC y el desarrollo de este modelo en su gestión
3.4	En el Plan Murcia Responsable, desarrollo de una herramienta TIC que permita la implantación de la RSC y la determinación de la condición de responsables a los distintos Ayuntamientos de la Región de Murcia
3.5	Desarrollo y puesta en marcha de un sistema TIC para el fomento y la coordinación de la realización de acciones de voluntariado corporativo, con ONGs, y la Plataforma social de la UMU
3.6	Creación de un Observatorio de la RSC en la Región, en el seno de la CIRSOC, con la colaboración de la Cátedra de RSC y los agentes sociales, organizaciones empresariales, sindicales y del tercer sector con el fin de dar cobertura y apoyo a las medidas que se adopten para el fomento e implantación de la RSC en la Región
3.7	La redacción y aprobación de un catálogo de cláusulas sociales de contratación

PROGRAMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

El Gobierno y los Interlocutores Sociales coinciden en que los convenios colectivos son instituciones laborales básicas que establecen las condiciones de trabajo y determinan las retribuciones.

Asimismo, en el ámbito bipartito, se está de acuerdo en promover, por un lado, una negociación colectiva donde las rentas del trabajo y del capital que participan del valor que generan las empresas adapten de forma coherente su evolución a las circunstancias económicas específicas de cada ámbito de negociación.

La negociación colectiva es el espacio natural para el desarrollo de las relaciones de trabajo que compete particularmente a la relación entre sindicatos y organizaciones empresariales.

Por ello, los interlocutores sociales consideran 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 de forma que, apostando por la mejora de las condiciones generales de la economía, continúe favoreciendo, de forma equilibrada, la competitividad de la misma, potenciando, a su vez, la negociación colectiva y la utilización de mecanismos de flexibilidad interna como alternativa a la destrucción de empleo, que apueste por la solución extrajudicial de conflictos a los derivados de la propia dinámica de gestión de los convenios y favorezca el desarrollo de los elementos de participación y consulta.

El Mapa de la Negociación Colectiva como instrumento favorecedor de la Negociación, ha sido impulsado por el Estado y las Comunidades Autónomas han colaborado estrechamente en ello. Se trata de un proyecto de gran envergadura que comenzó su andadura en el año 2010 con la puesta en marcha del Registro Electrónico de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON), herramienta que ha permitido que en la actualidad se disponga de una gran cantidad de información, que hace más fácil el acceso a los convenios publicados vigentes y que su calidad sea mayor.

Con las últimas reformas habidas en esta materia, a partir de enero de 2016 se podrá disponer de aquella información que a día de hoy no consta en este registro, como es el número de trabajadores afectados por cada convenio aprobado y vigente, y los sectores de actividad que se ven afectados por los mismos, sean de empresa o sector, ya que se obligará a las empresas a comunicar en las altas de sus trabajadores el código del convenio que les es de aplicación en cada caso, y también se deberá comunicar la actividad que se somete al convenio al publicarlo, con la obligatoria comunicación del CNAE que le corresponde.

“

... se podrá disponer de aquella información que a día de hoy no consta en este registro, como es el número de trabajadores afectados por cada convenio aprobado y vigente, y los sectores de actividad que se ven afectados por los mismos, sean de empresa o sector...

”

En el ámbito autonómico la labor a realizar es la de dar apoyo al Estado en la ejecución de estas iniciativas y fomentar las buenas prácticas y la formación en este campo para hacer más fácil y mejor la tarea a los interlocutores en la negociación, con la idea de conseguir en el menor tiempo posible que ese Mapa de la Negociación Colectiva sea preciso, este actualizado en todo momento y refleje convenios de calidad que puedan regular debidamente las condiciones de trabajo para fomentar así un buen clima laboral, como elemento esencial para la consecución de un desarrollo económico sostenible.

En la Región de Murcia ya se lleva mucho andado en esta línea; tanto el Gobierno regional como las organizaciones sindicales y empresariales han colaborado estrechamente para la creación, mantenimiento y desarrollo de la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales (ORCL) desde 2005. Este instrumento ha contribuido al desarrollo de unas relaciones laborales que fomenten un mayor diálogo, intentando, siempre que sea posible, evitar la judicialización de los conflictos.

En este último año, en la creencia del necesario apoyo por parte tanto de la Fundación ORCL como por el Gobierno Regional se ha fomentado el desarrollo del Observatorio de la Negociación Colectiva en el seno de la misma, en un intento de potenciar el desarrollo de la actividad negociadora en la Región y colaborar en la ejecución de las reformas que en este campo se han ido haciendo por el Estado y con ese mismo fin.

El Observatorio irá desarrollando su actividad en los próximos años, con el apoyo institucional preciso y será instrumento clave para la consecución de los fines que este Acuerdo se plantea, fomentar y mejorar la Negociación Colectiva hasta la consecución de un Mapa que permita tener conocimiento fiel y preciso de los instrumentos que lo integran, ayudando a solventar los inconvenientes que se encuentren por el camino las partes negociadoras, para la plena regulación de las condiciones de trabajo.

Los interlocutores sociales consideran igualmente necesario avanzar hacia un nuevo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales en la Región de Murcia, en aras a mejorar la coherencia del sistema autonómico con el diseñado por el VASAC y consolidar, en nuestro territorio, una cultura laboral que orbite en torno a la cooperación, la concertación y la solución autónoma y consensuada de los conflictos.

Contexto.

Los convenios colectivos como normas pactadas entre las partes (empresas/representantes de las personas trabajadoras), son fruto de la confluencia de intereses contrapuestos; y por ello son especialmente sensibles a la situación económica y sociolaboral que se viva en cada momento.

A ello hay que añadir la influencia que las modificaciones legales han tenido en la forma de que esta actividad negociadora se desarrolle, la potenciación de los convenios de empresa, y la limitación a solo 1 año del plazo de vigencia ultra activa del convenio denunciado, modificaciones que en todo caso no han estado exentas de controversia.

Dentro del contenido sobre organización del trabajo que se incluye en los convenios, destaca el tratamiento de la jornada de trabajo, lo que tiene su importancia entre otras cosas en la regulación de las horas extraordinarias y su adecuada compensación; como señala el Consejo Económico y Social en su Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de la Región de Murcia 2015, en torno al 70% hacen referencia a las horas extraordinarias.

En 2014 se registraron un total de 31 convenios de nueva negociación en la Región de Murcia (8 de sector y 23 de empresa), en 2013 fueron 42 en total 17 de sector y 25 de empresa y en lo que va de 2015 se han registrado 49 de empresa y 15 de sector. A continuación se detalla la actividad habida en este año.

TIPO ACUERDO AMBITO EMPRESA	AÑO 2015	Nº EMP.	Nº TRABAJ.
Convenios	17	17	17
Tabla/ Revisión Salarial	4	4	4
Acuerdo Derivado Convenio	1	1	1
Modificación Convenio	4	4	4
Prorroga Convenio	1	1	1
Inaplicación Convenio	10 1	10 1	10 1
Denuncia e Inicio Negociación	3	3	3
Denuncias	2	2	2
Inicio Negociación	6	6	6
Calendario Laboral	-	-	-
Acuerdo Funcionarios	2	2	2
Prórroga ultra actividad	-	-	-
TOTAL	49	49	49

TIPO ACUERDO AMBITO SECTOR	AÑO 2015	Nº EMP.	Nº TRABAJ.
Convenios	5	1635	19500
Tabla Salarial	1	567	4000
Revisión Salarial	-	-	-
Acuerdo Derivado Convenio	-	-	-
Modificación Convenio	-	-	-
Prorroga Convenio	1	325	1350
Acuerdo Comisión Paritaria	1	567	4000
Sentencia	-	-	-
Denuncias	4	7117	47250
Denuncia/Inicio Negociación	1	10	2000
Plan Igualdad	-	-	-
Jubilación			
Calendario Laboral	2	617	43000
TOTAL	15	10.838	121.100
TOTAL EMPRESA Y SECTOR	64	10.887	125.690

Como puede apreciarse la Región no está muy lejos de las cifras de 2008 y 2009 en que se negociaron 34 y 40 respectivamente, y se aprecia un aumento considerable de la actividad negociadora respecto de los últimos años.

Sí que hubo un importante descenso en 2012 en que se registraron un total de 15 convenios de nueva negociación en la Región de Murcia (4 de sector y 11 de empresa), una cifra casi idéntica a la de 2011 (16 convenios: 4 de sector y 12 de empresa), pero alejadas de los años anteriores ya que además de la crisis económica, y de las revisiones salariales, las incertidumbres asociadas a los cambios que se han sucedido en el sistema legal de negociación colectiva entre los años 2010 y 2012 pueden explicar ese descenso en esos años, aunque no puede determinarse con exactitud cuáles han sido las causas reales.

La evolución en la negociación como vemos es positiva y además la mejora de la situación económica se ha traducido en un significativo descenso del número de inaplicaciones o descuelgues convencionales por parte de las empresas durante el año 2014, inaplicaciones que mayoritariamente han tenido como objeto las condiciones retributivas contenidas en el convenio colectivo de sector y, excepcionalmente, de empresa, dato que fortalece el mantenimiento del producto de la negociación colectiva.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
ACCIONES PRIORITARIAS	
ACCIÓN	NOMBRE
4.1	Mantenimiento y desarrollo de la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales (ORCL)
4.2	Mantenimiento y desarrollo del Observatorio de la Negociación Colectiva en el seno de la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales (ORCL)

7.3 Formación Profesional.

Es patente la necesidad en la Región de Murcia de mejorar la formación de jóvenes y de las personas adultas, reduciendo el abandono escolar temprano y aumentando el porcentaje de población adulta que participa en actividades de formación a lo largo de la vida, flexibilizando la oferta de formación profesional y ofreciendo segundas oportunidades de acceso a la formación y cualificación profesional.

Un crecimiento más inteligente, sostenible e integrador en Europa, sólo puede alcanzarse a través de una mano de obra mejor cualificada y con capacidad de adaptación.

Un Plan que no se limita, sin embargo, a ejercer el papel de proveedor de personal cualificado para el sector productivo sino que constituirá un elemento fundamental en el desarrollo de la calidad formativa, la innovación y el impulso del espíritu emprendedor.

El Plan Estratégico de la Región de Murcia 2014-2020, en su línea estratégica 5 dedicada a la “mejora de la empleabilidad y la capacitación” señala que el capital humano es el componente clave del proceso que acompaña la reorientación de un tejido productivo competitivo hacia un modelo de crecimiento diferente, más inteligente, sostenible e integrador y que por tanto, la mejora de la empleabilidad y capacitación de la población de la Región de Murcia serán clave para atender los nuevos requerimientos de este nuevo modelo.

La “Estrategia de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente 2015-2020” se enmarca y forma parte de la Estrategia para la creación de empleo de la Región de Murcia 2014-2016.

Para contribuir a conseguir los objetivos que se fija la Estrategia, se configura en cuatro líneas o ejes de actuación:

Línea 1: Impulso del Sistema Integrado de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente: pretende consolidar y desarrollar los instrumentos de orientación y difusión del Sistema Integrado de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente.

Línea 2: Oferta Formativa Integrada de Formación Profesional y Especialización Inteligente: mejorar la calidad y la adaptación de la oferta formativa a las necesidades de la ciudadanía y del tejido productivo.

Línea 3: Aprendizaje Permanente y su reconocimiento: pretende fomentar el Aprendizaje Permanente, el reconocimiento de la experiencia y el impulso de las pasarelas.

Línea 4: Innovación, Calidad y Emprendimiento en Formación Profesional y Aprendizaje Permanente: pretende conseguir, inspirando toda la estrategia:

- El fomento de la innovación.
- La Mejora de la calidad.
- El Estímulo del espíritu emprendedor.

Dentro de cada línea se definen doce programas con sus objetivos; cada uno de los programas se compone de una serie de medidas (cuarenta y ocho en total) integradas por acciones concretas que serán medidas y evaluadas con sus respectivos indicadores.

7.4 Emprendimiento.

La Región de Murcia ha creado un Plan específico para el apoyo al emprendimiento y la consolidación de las iniciativas empresariales. Así surge El Plan de Apoyo a Emprendedores, que viene a reforzar el tejido empresarial de la Región, transformando las iniciativas empresariales y la actividad económica en competitividad, progreso y empleo, generando el adecuado marco institucional para la creación de empresas, su consolidación, crecimiento y expansión.

El Plan, encabezado por el Instituto de Fomento de la Región de Murcia dentro de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, establece las prioridades, líneas de actuación y acciones concretas a desarrollar por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el periodo 2014-2017.

Para su elaboración se partió de un diagnóstico del que se extrajeron las propuestas que, materializadas en un total de 131 acciones concretas, se recogen en el Plan. Las acciones concretas se agrupan en 5 Ejes y 26 líneas de actuación, que abarcan de forma completa y global todas las funciones que desarrolla la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y los Ayuntamientos en relación al emprendimiento, sin olvidar la implicación de los agentes del tejido socioeconómico que ejercen un papel fundamental en la materia.

El Plan recoge un nuevo concepto de la información y asesoramiento a las personas emprendedoras en la Región de Murcia, organizando un sistema de atención que llevará a las personas emprendedoras a ser asistidos por los técnicos y oficinas que más se ajusten a sus necesidades o proyecto empresarial. El Plan crea la Red de Desarrollo Regional que viene a fusionar las múltiples estructuras que de forma paralela prestan servicios a las personas emprendedoras, con la finalidad de mejorar la coordinación, optimizar los esfuerzos y hacerles más fácil identificar las redes de apoyo a su actividad.

Los 5 Ejes que estructuran el Plan son:

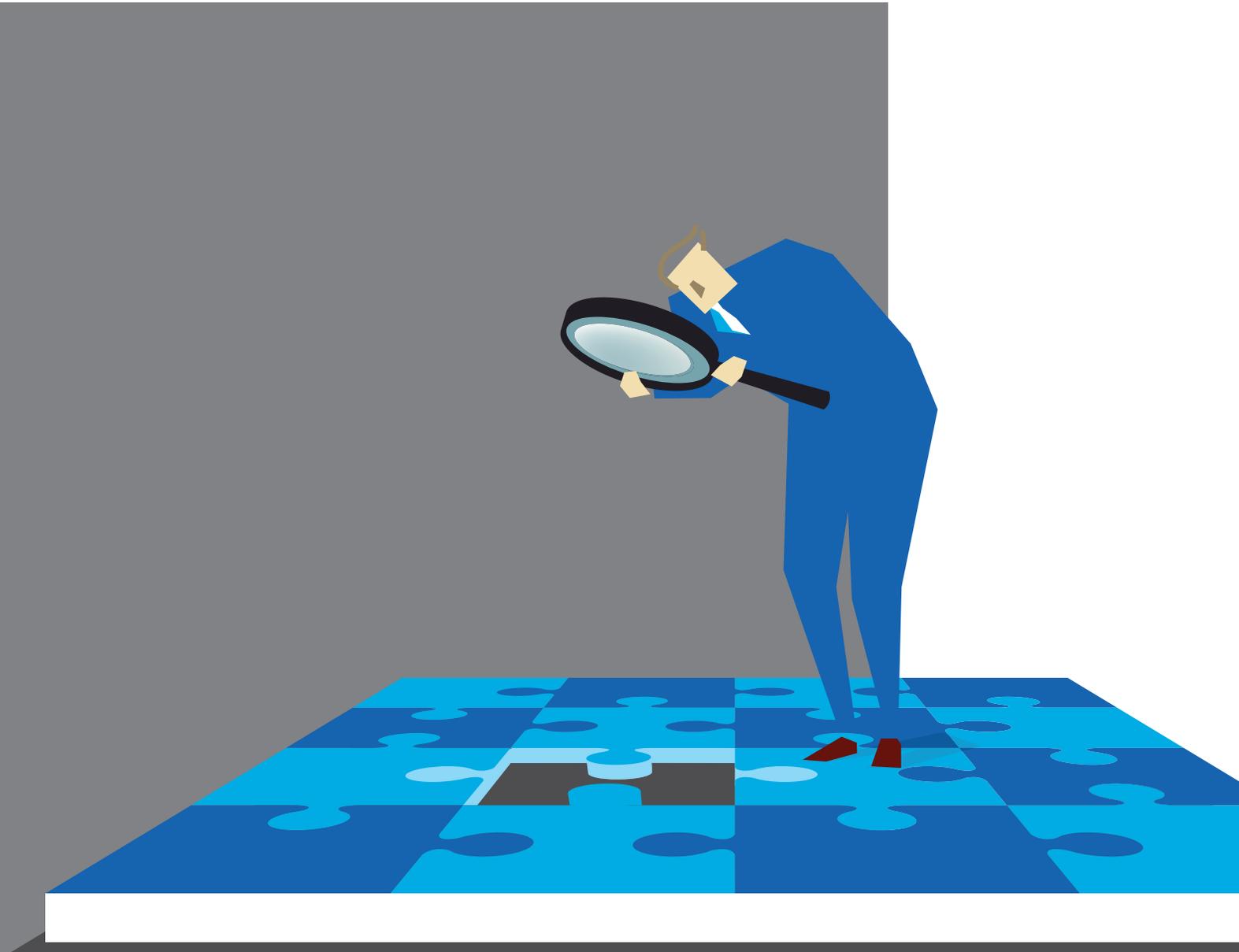
Eje 1. Promoción de la cultura emprendedora y formación: promoción y difusión de la cultura emprendedora en la Región de Murcia, basándose en actuaciones de comunicación y sensibilización en la sociedad murciana, la promoción de la figura del emprendedor, formación y espíritu emprendedor en edades tempranas (primaria, secundaria, FP y otras enseñanzas), en las Universidades de la Región de Murcia y actuaciones destinadas a personas en desempleo.

Eje 2. Creación de empresas y simplificación empresarial: simplificación administrativa en la tramitación necesaria para la puesta en marcha de empresas y negocios en la Región de Murcia mediante la creación de una Red de Oficinas del emprendedor, la integración de trámites y procedimientos de los PAE y la extensión de los programas de simplificación, además de la creación de la Plataforma del emprendedor y de la PYME y un foro permanente de simplificación y mejora para la actividad empresarial.

Eje 3. Financiación y coordinación de líneas de apoyo: oficina financiera y de captación de inversiones, líneas de apoyo a la financiación, creación de un producto emprendedor de las entidades financieras, cheques virtuales para emprendedores y PYMES e incentivos específicos para emprendedores en la Región de Murcia.

Eje 4. Consolidación de proyectos empresariales y atracción de talento: programa de Entrenamiento de emprendedores, formación avanzada para la consolidación empresarial, el Programa de desarrollo de Empresas Innovadoras de Base Tecnológica (EIBT), la transferencia de resultados de investigación, el Programa de Internacionalización para emprendedores y la dinamización de las infraestructuras y espacios para emprendedores.

Eje 5. Gestión y Coordinación del Plan a nivel local y regional: coordinación de la Red de Desarrollo Regional, los Planes de impulso local y Municipio Emprendedor, la integración de entidades en programas de emprendimiento regional, la Oficina Técnica del Plan, y las labores de difusión, seguimiento, evaluación y perfeccionamiento del Plan de apoyo a los emprendedores.



08. Seguimiento y Evaluación.

Indicadores:

La Consejería de Desarrollo Económico Turismo y Empleo se encuentra comprometida con la evaluación de sus políticas públicas. Todas y cada una de las medidas contenidas en el presente documento tendrán su correspondiente indicador o indicadores que permitan valorar el grado de cumplimiento de los objetivos por los que dicha acción se lleva a cabo.

Los indicadores de cumplimiento pueden ser indicadores de actuación o realización, que miden el alcance y extensión de una acción o política pública, es decir, en qué medida la acción ha realizado lo que estaba previsto y por otro, indicadores de resultado, que miden el efecto en el corto y medio plazo de la acción pública sobre los beneficiarios o destinatarios de la misma.

A más largo plazo y teniendo en cuenta los efectos sobre la población en general y no sólo sobre la destinataria de la acción, existen indicadores de impacto que permiten valorar los cambios obtenidos en el conjunto de la sociedad.

Esta Estrategia, como ocurre en cualquier Plan de actuación establece un sistema para hacer un seguimiento que permita conocer si se está desarrollando en la dirección prevista y corregir o ampliar si es el caso, las acciones que en ella se contemplan para lograr su eficacia.

Flexibilidad del documento:

La Estrategia se configura como un documento vivo que permite reorientar tanto los objetivos como los medios dispuestos para lograrlos, evitando convertirse en un documento desfasado antes de que finalice el plazo de ejecución de la misma.

Comisión de seguimiento:

Esta valoración del rumbo que sigue la Estrategia se llevará a cabo con la constitución de una Comisión de Seguimiento formada por todas las partes que intervienen en la Estrategia y que se reunirá trimestralmente. Así mismo, anualmente se elaborará un informe del que se dará cuenta a la Comisión de Seguimiento, sobre el grado de cumplimiento de los objetivos fijados.

Para este seguimiento y evaluación serán de especial ayuda los indicadores que se establezcan para cada una de las acciones contenidas en la Estrategia.

Gracias a ello será posible al terminar el plazo de ejecución de la Estrategia, valorar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados, los resultados obtenidos y el impacto final sobre la población en su conjunto.





09. Cuadro Presupuestario.

Todos los programas y medidas en materia de empleo responden a mejorar la situación de los colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo, a atender a la población desempleada en general, al fomento del autoempleo y el emprendimiento, a la formación o a la mejora del propio sistema público de empleo.

Junto a esta clasificación por colectivos y líneas estratégicas, en concreto todos los programas y medidas del SEF han de estar vinculadas a uno de los seis ejes de las políticas de activación para el empleo definidos en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016.

Estos seis ejes agrupan los 29 objetivos estructurales de la Estrategia Española de Activación para el Empleo y en él se han de integrar todos los servicios y programas que desarrollen los Servicios Públicos de Empleo. Cada eje recoge de forma excluyente con los demás ejes, todas las acciones que se refieren a una misma tipología de actuación.

Por eso, para mostrar el cuadro presupuestario de la Estrategia para 2016 en el ámbito de Empleabilidad, se ha optado por mostrar las cantidades asignadas a cada una de las acciones organizadas por Ejes, de forma que cada acción sólo se encuentra contenida en un Eje y su presupuesto sólo se contabiliza una vez. De esta forma, la suma del presupuesto de los seis Ejes de empleabilidad nos da el total del presupuesto de este ámbito para 2016. No obstante, en ningún caso se incluye la parte correspondiente a gastos propios de funcionamiento.

En la clasificación por Programas, sin embargo, nos encontramos con que muchas de las acciones disponibles para un colectivo determinado no son exclusivas, de forma que aunque se dirijan al colectivo prioritario, otras personas pueden beneficiarse de tal acción. Esto hace que algunas acciones puedan encontrarse en más de un Programa, pues contribuyen igualmente al cumplimiento de los objetivos para más de un colectivo de población y por tanto, no se puede sumar el presupuesto de todos los Programas para obtener la cantidad total destinada al ámbito de empleabilidad.

La suma del presupuesto para 2017 de los cuatro grandes ámbitos que conforman la Estrategia por el Empleo de Calidad es de 145 millones de euros. El detalle por Ejes y Programas para el presente año 2016 en el ámbito de Empleabilidad se muestra más abajo.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	
ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	Presupuesto (mill. euros)
Empleabilidad	90,3
Calidad en el empleo	1,3
Formación Profesional	34,4
Emprendimiento	19
TOTAL PRESUPUESTO 2017: 145 millones de euros	

Teniendo en cuenta que la Estrategia se plantea con un horizonte temporal hasta 2020, el presupuesto total durante la vigencia de la misma se elevaría a 660.000.000 euros entre recursos propios, fondos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, los Programas Operativos del Fondo Social Europeo y recursos privados movilizados.

PRESUPUESTO EN EMPLEABILIDAD POR EJES DE ACTUACIÓN*:

EJE 1	ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN	
MEDIDA	NOMBRE	PRESUPUESTO
Orientación de los servicios de empleo		
1101	IPAE – Intensificación de la activación al empleo	1.400.000,00
1102	Espacios de activación	
1103	Orientación individualizada	5.406.904,00
1104	Orientación para jóvenes de Garantía Juvenil	500.000,00
1105	Programa de actuación conjunto para parados de larga duración	
1106	Talleres de preparación	
Intermediación laboral		
1201	empleate.gob.es: Portal único de empleo	
1202	Intermediación laboral	
Colaboración público-privada		
1301	UIAEs: Unidades Integrales de Activación al Empleo y asistencia al autoempleo	1.200.000,00
1302	100 x 100 activación	215.227,00
1303	Lanzadera de empleo y emprendimiento solidario	
1304	Agencias de colocación	660.000,00
Orientación desde otros organismos		
1401	Impulso y mejora de la red de información y orientación para el sistema de Formación Profesional	
1402	Impulso de los mecanismos de orientación del sistema integrado de Formación Profesional	
1403	Actualización del perfil y protocolos de orientadores de la red del sistema de Formación Profesional	
1404	DG de Familia: inserción de jóvenes de Garantía Juvenil	180.738,00
PRESUPUESTO		9.562.869,00

EJE 2	FORMACIÓN	
MEDIDA	NOMBRE	PRESUPUESTO
Mejora de del sistema formativo		
2101	Detección de necesidades formativas del tejido empresarial de la Región de Murcia	
2102	FORMACARM	25.000,00
2103	Formación en competencias y habilidades relevantes para el empleo	
Formación para personas desempleadas		
2201	Formación profesional para desempleados	13.953.975,00
2202	Formación para parados de larga duración con compromiso de contratación	
2203	Formación para desempleados con discapacidad	
2204	Programa de formación con compromisos de contratación	
2205	Programa para la formación de jóvenes de baja cualificación	
2206	Ampliación de la formación profesional en centros educativos	1.214.500,00
2207	Cheque formación para desempleados	1.000.000,00
2208	Programa de formación para la modernización de explotaciones y capacitación agraria y agroalimentaria	93.750,00
2209	Programa de formación en hostelería y turismo	500.000,00
2210	Programa de formación específico para desempleados dirigido al sector de química	570.000,00
2211	Formación certificada en gestión de actividades de ocio y tiempo libre educativo infantil y juvenil	33.750,00

*Las celdas que no reflejan ninguna cantidad se debe a que la acción se desarrolla con recursos propios, no tiene aún un presupuesto asignado o no ha podido ser valorada por otras circunstancias.

09. Cuadro Presupuestario.

EJE 2 FORMACIÓN		
MEDIDA	NOMBRE	PRESUPUESTO
2212	Programa para la certificación del nivel de idioma extranjero: inglés, francés y alemán	210.000,00
2213	Programa de formación certificada en TIC	290.000,00
2214	Programa para la formación en certificados de profesionalidad dirigido a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil	2.978.940,00
2215	Programa para la formación en idiomas y TIC dirigido a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil	2.978.940,00
2216	Programas Mixtos de Empleo y Formación	6.180.200,00
2217	Programas Mixtos de Empleo y Formación para jóvenes de Garantía Juvenil	2.409.764,00
2218	Programas Mixtos de Empleo y Formación con entidades sin ánimo de lucro	865.862,00
Formación para personas ocupadas		
2301	Planes de formación intersectoriales dirigidos a trabajadores ocupados en general	2.782.000,00
2302	Planes de formación intersectoriales para economía social dirigidos a trabajadores ocupados	
2303	Planes de formación intersectoriales para autónomos	
2304	Planes de formación sectoriales dirigidos a trabajadores ocupados	
2305	Planes de formación en plaguicidas dirigidos a trabajadores ocupados del sector agrario	
2306	Formación bonificada	
Formación para el emprendimiento		
2401	Programa para la formación y fomento del espíritu emprendedor dirigido a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil	657.000,45
2402	Plan integral de formación y orientación para jóvenes emprendedores	369.000,00
2403	Planes integrales de formación y orientación para emprendedores mayores de 35 años	200.000,00
2404	Programa para la formación y fomento del espíritu emprendedor	450.000,00
Proyectos de formación		
2501	Proyectos de formación e inserción sociolaboral para colectivos en riesgo de exclusión social	200.000,00
2502	Proyectos de formación sociolaboral para parados de larga duración mayores de 45 años	200.000,00
2503	Plan integral para la obtención de competencias clave para colectivos en riesgo de exclusión social	200.000,00
Medidas de apoyo a la formación		
2601	Contrato para la formación y el aprendizaje	2.250.000,00
2602	Apoyo a la formación: becas o ayudas para desempleados en general	
2603	Apoyo a la formación: becas o ayudas para mujeres víctimas de violencia de género	
2604	Apoyo a la formación: becas o ayudas para personas con discapacidad	
2605	Apoyo para personas con discapacidad sensorial auditiva	23.000,00
PRESUPUESTO		40.635.681,45

EJE 3	OPORTUNIDADES DE EMPLEO	
MEDIDA	NOMBRE	PRESUPUESTO
Fomento de la contratación estable		
3101	Impulso a la contratación indefinida	2.550.000,00
3102	Impulso a la contratación indefinida de jóvenes de Garantía Juvenil	282.130,00
3103	Impulsar la contratación estable de jóvenes investigadores de Garantía Juvenil	438.321,00
Adquisición de experiencia		
3201	Impulso del contrato en prácticas	200.000,00
3202	Impulso del contrato en prácticas de jóvenes de Garantía Juvenil	300.000,00
3203	Desarrollo de las prácticas no Laborales de jóvenes de Garantía Juvenil	219.155,00
3204	Desarrollo de las prácticas no Laborales	
3205	Empleo Público Local	1.000.000,00
3206	Empleo Público Local para jóvenes de Garantía Juvenil	
3207	Empleo Público Local para jóvenes de Garantía Juvenil con entidades sin ánimo lucro	350.189,00
3208	Programa Lorca+empleo	500.000,00
3209	Programa de fomento de empleo rural: Consejos Comarcales de Empleo	4.590.987,92
Mejora de las oportunidades para personas con discapacidad		
3301	Impulso a la contratación indefinida de personas con discapacidad	1.035.152,00
3302	Estabilidad y mantenimiento de puestos en Centros Especiales de Empleo	3.473.960,28
3303	Unidades de apoyo para el ajuste personal y social	230.000,00
3304	Gabinetes de Orientación para favorecer la inserción de personas con discapacidad	211.959,00
3305	Empleo con Apoyo para favorecer la inserción de personas con discapacidad	472.074,00
3306	Servicio de apoyo e intérprete de lenguaje de signos	4.000,00
Fomento del empleo desde otros organismos		
3401	IMAS: Inserción API	160.000,00
3402	DG Agricultura: programa de jóvenes asesores	
3403	IMAS: Orientación personas en riesgo de exclusión	1.843.750,00
3404	IMAS: Orientación jóvenes de Garantía Juvenil en riesgo de exclusión	832.000,00
PRESUPUESTO		18.693.678,20

EJE 4	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	
MEDIDA	NOMBRE	PRESUPUESTO
Fomento de la movilidad		
4101	Programa integral de Orientación e intermediación personalizada para el regreso del talento a la Región de Murcia	
4102	Programa de apoyo a la movilidad "Tu trabajo EURES-FSE"	
4103	Programa Europeo de formación profesional y empleo MOBIPRO	
4104	Red Eures de cooperación para el empleo y libre circulación de trabajadores	
4105	Programa para la realización de prácticas profesionales no laborales en Europa, en empresas del sector químico	53.020,00
Reducción de la brecha de género		
4201	DG Familia: programa de emprendimiento para mujeres	2.500.000,00
4202	Acciones para erradicar la brecha de género	
PRESUPUESTO		2.553.020,00

09. Cuadro Presupuestario.

EJE 5		EMPRENDIMIENTO	
MEDIDA	NOMBRE		PRESUPUESTO
Ayudas al establecimiento como autónomo			
5101	Fomento del empleo autónomo para jóvenes de Garantía Juvenil		482.130,00
5102	Fomento del empleo autónomo		5.200.000,00
5103	Apoyo al autoempleo por capitalización de prestaciones		200.000,00
5104	DG Desarrollo Rural: programa de establecimiento de jóvenes en explotaciones agrarias		6.480.000,00
Ayudas al establecimiento como autónomo			
5201	Asesoramiento proyectos empresariales		
5202	Sensibilización para el autoempleo para emprendedores		
PRESUPUESTO			12.362.130,00

EJE 6		MEJORA DEL MARCO INSTITUCIONAL	
MEDIDA	NOMBRE		PRESUPUESTO
Colaboración institucional			
6101	Convenio para el impulso de la intermediación, orientación y formación UPCT		
6102	Convenios en materia de empleo con entidades		
6103	Acuerdo Marco con la Escuela de Organización Industrial		2.400.000,00
6104	Acuerdo de colaboración entre el SEF y el ICA		
6105	Protocolo coordinación SEF-SMS para mejorar la empleabilidad e inserción de personas con enfermedad mental o drogodependencia		
6106	Protocolo coordinación SEF-D.Gral de la Mujer para la inserción sociolaboral de Víctimas de Violencia de Género		
6107	Protocolo coordinación SEF-IMAS inserción sociolaboral exclusión social		
6108	Programa de Agentes de Empleo y Desarrollo Local		1.700.000,00
Mejora de la calidad			
6201	Plataforma para el seguimiento de la Orientación Laboral. Murcia Orienta		
6202	Plataforma de comunicación para la gestión eficaz de la intermediación		
6203	Carta de Servicios del Servicio Regional de Empleo y Formación		
6204	SEF-Empresas		
6205	Promoción de Servicios SEF a empresas		
Desarrollo e innovación			
6301	Servicio de evaluación rápida conocimiento idiomas (SERCI)		
6302	Evaluación del grado de inserción laboral de los alumnos formados (informe INSERTA)		
6303	Modernización		1.000.000,00
6304	Perfiles profesionales de futuro		
6305	Itinerarios de mejora profesional		
PRESUPUESTO			5.100.000,00

TOTAL PRESUPUESTO: 88.907.378,65

PRESUPUESTO POR PROGRAMAS:

GARANTÍA JUVENIL		
MEDIDA	NOMBRE	PRESUPUESTO
Orientación de los servicios de empleo		
1104	Orientación para jóvenes de Garantía Juvenil	500.000,00
Colaboración público-privada		
1303	Lanzadera de empleo y emprendimiento solidario	
Orientación desde otros organismos		
1401	Impulso y mejora de la red de información y orientación para el sistema de Formación Profesional	
1402	Impulso de los mecanismos de orientación del sistema integrado de Formación Profesional	
1403	Actualización del perfil y protocolos de orientadores de la red del sistema de Formación Profesional	
1404	DG de Familia: inserción de jóvenes de Garantía Juvenil	180.738,00
Formación para personas desempleadas		
2205	Programa para la formación de jóvenes de baja cualificación	1.500.000,00
2214	Programa para la formación en certificados de profesionalidad dirigido a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil	2.978.940,00
2215	Programa para la formación en idiomas y TIC dirigido a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil	2.978.940,00
2217	Programas Mixtos de Empleo y Formación para jóvenes de Garantía Juvenil	2.409.764,00
Formación para personas desempleadas		
2401	Programa para la formación y fomento del espíritu emprendedor dirigido a jóvenes de Garantía Juvenil	657.000,45
2402	Plan integral de formación y orientación para jóvenes emprendedores	369.000,00
Fomento de la contratación estable		
3102	Impulso a la contratación indefinida de jóvenes de Garantía Juvenil	282.130,00
3103	Impulsar la contratación estable de jóvenes investigadores de Garantía Juvenil	438.321,00
Adquisición de experiencia		
3201	Impulso del contrato en prácticas	200.000,00
3202	Impulso del contrato en prácticas de jóvenes de Garantía Juvenil	300.000,00
3203	Desarrollo de las prácticas no laborales de jóvenes de Garantía Juvenil	219.155,00
3204	Desarrollo de las prácticas no laborales	
3206	Empleo Público Local para jóvenes de Garantía Juvenil	
3207	Empleo Público Local para jóvenes de Garantía Juvenil con entidades sin ánimo lucro	350.189,00
Fomento del empleo desde otros organismos		
3402	DG Agricultura: programa de jóvenes asesores	
3404	IMAS: Orientación jóvenes de Garantía Juvenil en riesgo de exclusión social	832.000,00
Fomento de la movilidad		
4103	Programa Europeo de formación profesional y empleo MOBIPRO	
Ayudas al establecimiento como autónomo		
5101	Fomento del empleo autónomo para jóvenes de Garantía Juvenil	482.130,00
5104	DG Desarrollo Rural: programa de establecimiento de jóvenes en explotaciones agrarias	6.480.000,00
PRESUPUESTO		21.158.307,45

PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN		
MEDIDA	NOMBRE	PRESUPUESTO
Orientación de los servicios de empleo		
1101	IPAE - Intensificación de la activación al empleo	1.400.000,00
1105	Programa de actuación conjunto para parados de larga duración	
1106	Talleres de preparación	
Colaboración público-privada		
1301	UIAEs: Unidades Integrales de Activación al Empleo y asistencia al autoempleo	1.200.000,00
1304	Agencias de colocación	660.000,00
Formación para personas desempleadas		
2202	Formación para parados de larga duración con compromiso de contratación	1.180.000,00
2216	Programas Mixtos de Empleo y Formación	6.180.200,00
Proyectos de formación		
2502	Proyectos de formación sociolaboral para parados de larga duración mayores de 45 años	200.000,00
Proyectos de formación		
3101	Impulso a la contratación indefinida	2.550.000,00
Adquisición de experiencia		
3205	Empleo Público Local	1.000.000,00
3209	Programa de fomento de empleo rural: Consejos Comarcales de Empleo	4.590.987,92
Ayudas al establecimiento como autónomo		
5102	Fomento del empleo autónomo	5.200.000,00
PRESUPUESTO		24.161.187,92



COLECTIVOS VULNERABLES		
PLAN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD		
MEDIDA	NOMBRE	PRESUPUESTO
Formación para personas desempleadas		
2203	Formación para desempleados con discapacidad	incluido en 2201
Medidas de apoyo a la formación		
2604	Apoyo a la formación: becas o ayudas para personas con discapacidad	incluido en 2602
2605	Apoyo a la formación para personas con discapacidad sensorial auditiva	23.000,00
Mejora de las oportunidades para personas con discapacidad		
3301	Impulso a la contratación indefinida de personas con discapacidad	1.035.152,00
3302	Estabilidad y mantenimiento de puestos en Centros Especiales de Empleo	3.473.960,28
3303	Unidades de apoyo para el ajuste personal y social	230.000,00
3304	Gabinetes de Orientación para favorecer la inserción de personas con discapacidad	211.959,00
3305	Empleo con Apoyo para favorecer la inserción de personas con discapacidad	472.074,00
3306	Servicio de apoyo e intérprete de lenguaje de signos	4.000,00

PLAN PARA PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN		
MEDIDA	NOMBRE	PRESUPUESTO
Formación para personas desempleadas		
2218	Programas Mixtos de Empleo y Formación con entidades sin ánimo de lucro	865.862,00
Proyectos de formación		
2501	Proyectos de formación e inserción sociolaboral para colectivos en riesgo de exclusión social	200.000,00
2503	Plan integral para la obtención de competencias clave para colectivos en riesgo de exclusión social	200.000,00
Medidas de apoyo a la formación		
2603	Apoyo a la formación: becas o ayudas para mujeres víctimas de violencia de género	incluido en 2602
Fomento de la contratación estable		
3101	Impulso a la contratación indefinida	2.550.000,00
Adquisición de experiencia		
3207	Empleo Público Local para jóvenes de Garantía Juvenil con entidades sin ánimo lucro	350.189,00
Fomento del empleo desde otros organismos		
3401	IMAS: Inserción API	160.000,00
3403	IMAS: Orientación personas en riesgo de exclusión	1.843.750,00
3404	IMAS: Orientación jóvenes de Garantía Juvenil en riesgo de exclusión social	832.000,00
Colaboración institucional		
6102	Convenios en materia de empleo con entidades	
6105	Protocolo coordinación SEF-SMS para mejorar la empleabilidad e inserción de personas con enfermedad mental o drogodependencia	
6106	Protocolo coordinación SEF-D.Gral de la Mujer para la inserción sociolaboral de Víctimas de Violencia de Género	
6107	Protocolo coordinación SEF-IMAS inserción sociolaboral exclusión social	
PRESUPUESTO		12.451.946,28

AUTÓNOMOS Y EMPRENDIMIENTO		
MEDIDA	NOMBRE	PRESUPUESTO
Formación para el emprendimiento		
2401	Programa para la formación y fomento del espíritu emprendedor dirigido a jóvenes de Garantía Juvenil	657.000,45
2402	Plan integral de formación y orientación para jóvenes emprendedores	369.000,00
2403	Planes integrales de formación y orientación para emprendedores mayores de 35 años	200.000,00
2404	Programa para la formación y fomento del espíritu emprendedor	450.000,00
Formación para el emprendimiento		
2303	Planes de formación intersectoriales para autónomos	Incluido en la 2301
Reducción de la brecha de género		
4201	DG Familia: programa de emprendimiento para mujeres	2.500.000,00
Ayudas al establecimiento como autónomo		
5101	Fomento del empleo autónomo para jóvenes de Garantía Juvenil	482.130,00
5102	Fomento del empleo autónomo	5.200.000,00
5103	Apoyo al autoempleo por capitalización de prestaciones	200.000,00
5104	DG Desarrollo Rural: programa de establecimiento de jóvenes en explotaciones agrarias	6.480.000,00
Asesoramiento al autoempleo		
5201	Asesoramiento proyectos empresariales	
5202	Sensibilización para el autoempleo para emprendedores	
PRESUPUESTO		16.538.130,00

PROGRAMA GENERAL PARA OCUPADOS Y DESEMPLEADOS		
MEDIDA	NOMBRE	
Orientación de los servicios de empleo		
1102	Espacios de activación	
1103	Orientación individualizada	5.406.904,00
1106	Talleres de preparación	
Intermediación laboral		
1201	empleate.gob.es: Portal único de empleo	
1202	Intermediación laboral	
Colaboración público-privada		
1302	100 x 100 Activación	215.227,00
1303	Lanzadera de empleo y emprendimiento solidario	
Mejora de del sistema formativo		
2101	Detección de necesidades formativas del tejido empresarial de la Región de Murcia	
2102	FORMACARM	25.000,00
2103	Formación en competencias y habilidades relevantes para el empleo	

PROGRAMA GENERAL PARA OCUPADOS Y DESEMPLEADOS		
MEDIDA	NOMBRE	
Formación para personas desempleadas		
2201	Formación profesional para desempleados	13.953.975,00
2204	Programa de formación con compromisos de contratación	
2206	Ampliación de la formación profesional en centros educativos	1.214.500,00
2207	Cheque formación para desempleados	1.000.000,00
2208	Programa de formación para la modernización de explotaciones y capacitación agraria y agroalimentaria	93.750,00
2209	Programa de formación en hostelería y turismo	500.000,00
2210	Programa de formación específico para desempleados dirigido al sector de química	570.000,00
2211	Formación certificada en gestión de actividades de ocio y tiempo libre educativo infantil y juvenil	33.750,00
2212	Programa para la certificación del nivel de idioma extranjero: inglés, francés y alemán	210.000,00
2213	Programa de formación certificada en TIC	290.000,00
Formación para personas ocupadas		
2301	Planes de formación intersectoriales dirigidos a trabajadores ocupados en general	2.782.000,00
2302	Planes de formación intersectoriales para economía social dirigidos a trabajadores ocupados	
2303	Planes de formación intersectoriales para autónomos	
2304	Planes de formación sectoriales dirigidos a trabajadores ocupados	
2305	Planes de formación en plaguicidas dirigidos a trabajadores ocupados del sector agrario	
2306	Formación bonificada	
Medidas de apoyo a la formación		
2601	Contrato para la formación y el aprendizaje	
2602	Apoyo a la formación: becas o ayudas para desempleados en general	2.250.000,00
Adquisición de experiencia		
3208	Programa Lorca+empleo	500.000,00
Fomento de la movilidad		
4101	Programa integral de Orientación e intermediación personalizada para el regreso del talento a la Región de Murcia	
4102	Programa de apoyo a la movilidad "Tu trabajo EURES-FSE"	
4104	Red Eures de cooperación para el empleo y libre circulación de trabajadores	
4105	Programa para la realización de prácticas profesionales no laborales en Europa en empresas del sector químico	53.020,00
Reducción de la brecha de género		
4202	Acciones para erradicar la brecha de género	
Ayudas al establecimiento como autónomo		
5103	Apoyo al autoempleo por capitalización de prestaciones	200.000,00
Ayudas al establecimiento como autónomo		
5201	Asesoramiento proyectos empresariales	
5202	Sensibilización para el autoempleo para emprendedores	
PRESUPUESTO		29.298.126,00

MEJORA DEL MARCO INSTITUCIONAL		
MEDIDA	NOMBRE	PRESUPUESTO
Colaboración institucional		
6101	Convenio para el impulso de la intermediación, orientación y formación UPCT	
6102	Convenios en materia de empleo con entidades	
6103	Acuerdo marco con la Escuela de Organización Industrial	2.400.000,00
6104	Acuerdo de colaboración entre el SEF y el ICA	
6105	Protocolo coordinación SEF-SMS para mejorar la empleabilidad e inserción de personas con enfermedad mental o drogodependencia	
6106	Protocolo coordinación SEF-D.Gral de la Mujer para la inserción sociolaboral de Víctimas de Violencia de Género	
6107	Protocolo coordinación SEF-IMAS inserción sociolaboral exclusión social	
6108	Programa de Agentes de Empleo y Desarrollo Local	1.700.000,00
Mejora de la calidad		
6201	Plataforma para el seguimiento de la Orientación Laboral. Murcia Orienta	
6202	Plataforma de comunicación para la gestión eficaz de la intermediación	
6203	Carta de Servicios del Servicio Regional de Empleo y Formación	
6204	SEF-Empresas	
6205	Promoción de Servicios SEF a empresas	
Desarrollo e innovación		
6301	Servicio de evaluación rápida conocimiento idiomas (SERCI)	
6302	Evaluación del grado de inserción laboral de los alumnos formados (informe INSERTA)	
6303	Modernización	1.000.000,00
6304	Perfiles profesionales de futuro	
6305	Itinerarios de mejora profesional	
		PRESUPUESTO 5.100.000,00

PRESUPUESTO EN CALIDAD EN EL EMPLEO:

Para el año 2016 el presupuesto total para el ámbito de calidad en el empleo asciende a 1.325.000 euros, en los que no se incluyen los gastos de funcionamiento y personal propio de los servicios.

PRESUPUESTO EN FORMACIÓN PROFESIONAL EDUCATIVA:

Por su parte, la Estrategia de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente de la Región de Murcia hace una estimación presupuestaria para tres años, de forma que en 2016 el presupuesto establecido es de 34.461.202 euros.

PRESUPUESTO EN EMPRENDIMIENTO:

Finalmente, el Plan de Apoyo a los Emprendedores de la Región de Murcia, que da contenido al ámbito de Emprendimiento de esta Estrategia por el Empleo de Calidad, tiene asignado un presupuesto para el año 2016 que asciende a 19.131.000 euros.

