



Asamblea Regional
de Murcia

IX LEGISLATURA
SESIÓN N° 00014

ACTA DE LA SESIÓN CELEBRADA POR LA COMISIÓN ESPECIAL DE EMPLEO
PARA LA ELABORACIÓN DE UN PLAN CHOQUE CONTRA DESEMPLEO, EL DÍA
5 DE JULIO DE 2017

Señores asistentes:

Presidente:

Don Marcos Ortuño Soto

Vicepresidente:

Don Joaquín López Pagán

Secretario:

Don Luis Francisco Fernández
Martínez

Miembros del órgano:

Don Jesús Cano Molina

Doña Inmaculada González
Romero

Don Antonio Guillamón Insa

Don Andrés Pedreño Cánovas

Don José Soria García

Don Ángel Rafael Martínez
Lorente

(Sustituye a doña Ascensión
Ludeña López)

En la ciudad de Cartagena y sede de la Asamblea Regional de Murcia, siendo las 12:40 horas del día 5 de julio de 2017, se reúnen los diputados al margen reseñados para celebrar sesión de la Comisión Especial de Empleo para elaboración de un plan de choque contra el desempleo, para la que han sido previamente convocados.

Tras declararse válidamente constituida la Comisión, por concurrir el quórum de asistencia necesario, se trató del siguiente asunto único:

Asiste también:

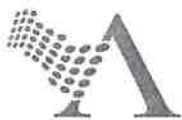
LETRADA:

Doña Irene Bas Carrera

**ASUNTO ÚNICO.- ELABORACIÓN Y
APROBACIÓN, EN SU CASO, DE
CONCLUSIONES**

El Sr. Presidente da lectura al orden del día de la sesión, consistente en la elaboración y aprobación, en su caso, de las conclusiones de la Comisión.

Abierto un turno general de intervenciones, hace uso de la palabra el Sr. Guillamón Insa, del Grupo Parlamentario Socialista; el Sr. Pedreño Cánovas, del Grupo Parlamentario Podemos; el Sr. Fernández Martínez, del Grupo Parlamentario



Asamblea Regional
de Murcia

Ciudadanos-Partido de la Ciudadanía y el Sr. Soria García, del Grupo Parlamentario Popular.

La Presidencia somete a votación las "Primeras conclusiones", puesto que se continuará con los trabajos de la Comisión en el siguiente período ordinario de sesiones.

Las "Primeras conclusiones" son aprobadas por unanimidad, siendo su texto el siguiente:

DICTAMEN RELATIVO A LAS PRIMERAS CONCLUSIONES APROBADAS POR LA COMISIÓN ESPECIAL DE EMPLEO PARA EL ESTUDIO DE LA PUESTA EN MARCHA DE UN PLAN DE CHOQUE PARA COMBATIR EL DESEMPLEO



El 10 de Septiembre de 2015 se constituyó la Comisión Especial de Empleo en la Asamblea Regional para el estudio de la puesta en marcha de un plan de choque para combatir el desempleo, con el firme propósito de tener un conocimiento de la situación del empleo regional y poder aportar las medidas más convenientes para la mejora del empleo. Y nos dimos un plazo de 6 meses porque éramos y somos conscientes de la grave situación de determinados colectivos como son los desempleados de larga duración, los mayores de 45 años, el colectivo femenino, los jóvenes, los discapacitados o aquellos que se encuentran en exclusión social. Todos ellos merecedores de una atención particular por parte de las Instituciones.

Dos años son los que han llevado a esta Comisión la elaboración de las conclusiones que hoy presentamos a la Cámara. No solo han servido para su realización las deliberaciones de los miembros de la misma, también hemos tenido la oportunidad de contar con la participación en esta Comisión de los agentes protagonistas en materia de empleo en nuestra Región: el Servicio Regional de Empleo y Formación y la Consejería competente, representantes de la economía social, representantes de los municipios más grandes de la Región e incluso hemos contado con la Inspección de Trabajo. Todos ellos nos han aportado una información de gran valor y a quienes, como no puede ser de otra manera, debemos estar enormemente agradecidos.



Asamblea Regional
de Murcia

En base a esta información, la Comisión Especial de Empleo según su programa de actuación, propone un conjunto de medidas dirigidas a mitigar la grave situación que sufren ciertos colectivos de la sociedad que se encuentran en unas dramáticas condiciones vitales y no consiguen incorporarse al mercado de trabajo por sus especiales dificultades.

La Comisión Especial de Empleo considera que estas medidas urgentes son de aplicación a corto plazo y propone que se incluyan, previo debate con los agentes sociales, como parte de la Estrategia por el Empleo de Calidad 2017-2020.

Se hace necesario continuar con la Estrategia por el Empleo de Calidad Objetivo 2020 puesta en marcha por el Gobierno Regional, revisando y evaluando las medidas de la Estrategia de forma que en cada momento permita ajustar sus acciones a los objetivos marcados.

1. Políticas activas de empleo

1.1. Plan Especial de Empleo para la Región de Murcia. Nuestra Comunidad Autónoma sigue teniendo una elevada tasa de paro. Esto justifica la petición al gobierno de España de un acuerdo de financiación adicional para las políticas activas de empleo destinadas específicamente a las personas más castigadas por la situación económica y el desempleo.

1.2. Las Corporaciones Locales participarán, de manera inexcusable, en la detección de las necesidades formativas y laborales. Deben tener una participación real en las políticas activas de empleo y no tan sólo ser meros ejecutores de las políticas.

1.3. Todos los programas y medidas de las políticas activas de empleo deben contar con un programa de evaluación a corto, medio y largo plazo que permita detectar las modificaciones



Asamblea Regional
de Murcia

oportunas para valorar si se continúa con su aplicación o, por el contrario, deja de aplicarse.

1.4. Introducir el criterio de tener a todos los miembros de la unidad familiar en desempleo para tener prioridad para participar en todos los programas en materia de empleo.



1.5. Centralizar todas las ayudas y asesoramiento en materia de emprendimiento en un mismo organismo, aprovechando los recursos humanos y materiales que dispone el SEF, y de conocimiento de los profesionales con los que cuenta el INFO, poniendo en valor y dando un tratamiento especial al cooperativismo.

1.6. Reformular las Políticas Activas de Empleo a fin de imbricarlas en la realidad económica. Los Planes de empleo y las políticas activas deben fundamentarse en estudios previos de demanda de empleo por sectores productivos y búsqueda de yacimientos de nuevos empleos. La inversión pública (energías renovables, tercer sector, economía social, empleo local) debería asumir las políticas activas de empleo como parte de su estrategia inversora y de creación de nuevos segmentos productivos.

1.7. Plan de choque por el empleo. El desempleo debe combatirse con medidas diversas y multisectoriales que deberían ser impulsadas por la Administración con la debida dotación presupuestaria. Estas medidas han de vincularse a los siguientes planes coordinados con la diferentes Administraciones: energías alternativas y transición energética; rehabilitación de vivienda; plan integral de dependencia y servicios sociales; tejido industrial, economía

social y nuevos yacimientos de empleo; promoción cultural; implantación de nodos logísticos; empleo público, previa racionalización de la administración, con especial refuerzo y consolidación extraordinaria de las plantillas profesionales de sanidad y educación; reducción de la estacionalidad y precariedad en los sectores agrario y turístico mediante colaboración público-privada y apoyo de la inspección de trabajo; medidas para favorecer el afloramiento de la economía sumergida; plan formativo de garantía juvenil, ayudas al retorno de jóvenes expatriados e investigadores.



1.8. Ampliación del cuerpo de inspectores de trabajo para la persecución de prácticas de empleo fraudulentas, con especial hincapié en el uso desmesurado de contratos a tiempo parcial o las jornadas con horas extraordinarias no cotizadas.

1.9. La lucha contra la economía irregular ha de ser otro de los compromisos del Gobierno Regional. Los contratos han de ajustarse a la realidad del tiempo trabajado, tanto en el salario como en su cotización a la Seguridad Social. Se hace necesario un mayor control por parte de la inspección de trabajo en los traslados de trabajadores a otras localidades, así como la inspección y control de los vehículos utilizados.

1.10. Se hace necesaria la mejora de las condiciones de trabajo en las empresas, la seguridad y salud laboral son imprescindibles no solo para la seguridad del trabajador, sino que además redunda en una mayor productividad del mismo.

1.11. La temporalidad en los contratos de trabajo es otra de las debilidades en el mercado laboral, por tal motivo, consideramos adecuado el seguir incentivando desde la



Asamblea Regional
de Murcia

Administración tanto Regional como del Estado las medidas de colaboración con las empresas, que permitan la contratación inicial indefinida y la reconversión de contratos temporales o a tiempo parcial por jornada completa e indefinidos.

2. Desempleados mayores de 45 años y parados de larga duración.



2.1 Plan Regional de empleo dirigido específicamente a desempleados de larga duración, mayores de 55 años, implantando una oferta de servicios públicos de orientación, formación y recualificación que culmine con su inserción en el mercado de trabajo.

2.2. Individualizar y especializar la atención de los Orientadores Laborales del Servicio Regional de Empleo y Formación, por colectivos, particularmente para los mayores de 45 años y parados de larga duración.

2.3 Los Servicios de Empleo y Formación realizarán una evaluación y diagnóstico en un período de seis meses de todos los parados de larga duración, con prioridad para los mayores de 45 años, y éstos contarán con un itinerario de inserción al empleo.

2.4 Plan regional dirigido a parados de larga duración mayores de 45 años, de modo que, aun habiendo superado el periodo de tres años estipulado para recibir la Renta Básica de Inserción (RAI), o encontrándose en los dos alternos en los que no se recibe, o en el caso de haber finalizado el periodo para la Ayuda Familiar por tener responsabilidades familiares, si no han tenido la oportunidad de incorporarse al mercado de



trabajo, puedan seguir recibiendo ayuda que le permita atender sus necesidades básica.

2.5 Los mayores de 45 años y parados de larga duración siguen siendo el colectivo con más dificultades para incorporarse al mercado laboral, por tal motivo consideramos que deben tomarse además de las medidas existentes, otras que permitan su incorporación al trabajo, más aun si pensamos en los mayores de 55 años a los que las dificultades se amplían aún más. Para este colectivo de más de 55 años consideramos necesario el estudio de ayudas económicas que les garanticen unos ingresos mínimos hasta el momento que puedan incorporarse al trabajo o hasta el momento de su jubilación.

3. Formación y prácticas no laborales

3.1 Medidas que relacionen las políticas activas y las pasivas de empleo, como incentivar la contratación indefinida de aquellos desempleados que está desarrollando prácticas profesionales no laborales asociados a la formación de oferta del Servicio Regional de Empleo y Formación en la propia empresa.

3.2 Desarrollar el Cheque Formación dirigido a desempleados de larga duración, destinado a mejorar su formación con el objetivo de la reinserción laboral.

3.3 Ampliar los incentivos para la asistencia de los desempleados a los cursos, aplicando todas las ayudas puestas a disposición por el Ministerio, en especial las que se refieren a la conciliación para participar en los mismos. Así



Asamblea Regional
de Murcia

misimos deben ponerse en práctica las ayudas para que las empresas faciliten las prácticas profesionales no laborales mediante la compensación de los gastos que pudieran ocasionar a la empresa y que están contempladas en las ayudas del Ministerio.

3.4 Aplicar un módulo de orientación laboral a todos los cursos dirigidos a desempleados, con duración, contenidos y metodología común, realizados por empresas y/o profesionales de la materia y cuyo alumnado estará obligado a participar una sola vez en cada ejercicio. De esta forma se libera parte de la actividad de los orientadores laborales de la administración para que puedan individualizar su asistencia.

3.5 Incentivar la formación continua en las empresas sobre la base de las competencias laborales que necesiten para sus procesos productivos.

3.6 Incentivar la formación ocupacional de los Ayuntamiento y la conexión entre oferta y demanda a través de los mismos mediante Observatorios de mercado de trabajo, recursos a expertos, jornadas para el conocimiento de las empresas del territorio.

3.7 Evaluación sistemática de las iniciativas de formación ocupacional.

3.8 Es necesario adaptar la formación a las necesidades del mercado laboral. Una apuesta firme por la formación Dual que permita la realización de prácticas formativas en las empresas. Se considera necesario analizar los tejidos



Asamblea Regional
de Murcia

productivos de los distintos municipios y comarcas y adaptar la formación de los jóvenes especialmente a los sectores productivos potenciales en la zona o los de presumible implantación en medio y largo plazo.

4. Plan regional de renta mínima

Plan regional para asegurar que al menos el 70% de los desempleados que no perciben ningún tipo de prestación, reciban una renta mínima, sujeta a la acreditación de búsqueda de empleo.

5. Jóvenes desempleados

5.1 Los servicios regionales de la Inspección de Trabajo constatarán que los contratos para la formación y aprendizaje o de prácticas realizados a jóvenes, se ajustan a la legalidad respecto a las condiciones laborales, formación y retribución.

5.2 Diseño y desarrollo de una campaña informativa regional sobre la existencia del Programa de Garantía Juvenil y la conveniencia de registrarse para ser beneficiario y recibir una oferta de empleo, de educación o formación tras haber finalizado sus estudios o quedar desempleados. Es conveniente que los jóvenes conozcan ampliamente las condiciones que ofrece este programa, por este motivo consideramos que estas campañas podrían tener un enfoque del Gobierno Regional a través de la intensificación de la información con la plena colaboración de los Ayuntamientos de la Región y los medios de comunicación locales.



Asamblea Regional
de Murcia

5.3 Plan de Empleo Joven para facilitar la inserción laboral de personas desempleadas menores de 30 años sin experiencia laboral. Este Plan de Empleo Joven, contemplará, entre otras medidas, la creación de un Observatorio de las Ocupaciones que, mediante estudios y análisis de la situación, proporcione información sobre las evoluciones sectoriales que permitan anticipar necesidades y oportunidades de empleo para los jóvenes.

5.4 Consideramos necesaria la implementación de nuevos programas, medidas y acciones que mejoren las acciones de empleabilidad de los jóvenes que ni estudian ni trabajan, algunas de ellas podrían encaminarse a través del fomento del autoempleo y de la iniciativa empresarial en la población, facilitando el inicio de la actividad y su supervivencia.

5.5 Redacción de una Plan Global Regional de Juventud, dentro del cual se desarrolle un diagnóstico de los problemas ocupacionales de los jóvenes. Este debería ser un primer paso para la progresiva recuperación de una estructura administrativa especializada en políticas de juventud.

5.6 Evaluación sistemática de la gestión realizada por las entidades colaboradoras del Programa de Garantía Juvenil.

5.7 Implicar a los ayuntamientos en el desarrollo del Programa de Garantía Juvenil mediante ayudas que permitan la contratación de técnicos de orientación laboral que son fundamentales para el éxito del Programa de Garantía Juvenil y en general incrementen la disponibilidad de recursos para acercar a los jóvenes servicios como la información laboral o la propia ejecución de políticas de fomento de empleo.



Asamblea Regional
de Murcia

5.8 Fortalecimiento del funcionamiento de las 14 Mesas del Programa de Garantía Juvenil existentes en la Región desde 2015, procediendo a la realización de una evaluación grupal del trabajo realizado que sirva para mejorar la actividad de estas mesas en el futuro.

6 Igualdad entre hombres y mujeres



6.1 Desarrollo de una campaña de divulgación consistente y prolongada dirigida a las empresas de selección de personal, departamentos de recursos humanos, etc. para promover la igualdad laboral y poner en valor la capacidad profesional de la mujer.

6.2 Campaña divulgativa regional dirigida a las empresas de la Región de Murcia para reafirmar las condiciones de igualdad en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres bajo el lema de "A igual trabajo, igual salario".

6.3 Puesta en marcha del Observatorio de la mujer para estudiar la situación de la mujer en la Región de Murcia que proporcione información sobre su posición en relación con los hombres. El Observatorio realizará análisis de las condiciones en las que se encuentra la mujer en distintas áreas, también en el ámbito del empleo. Los estudios y análisis realizados permitirán evaluar los efectos producidos por las políticas de igualdad, para conocer las variaciones socio-laborales y proponer políticas que contribuyan a la igualdad de género.

6.4 Promoción de acciones de formación para mujeres en materias relacionadas con las nuevas tecnologías, para mejorar su capacitación profesional.

6.5 Estímulo y ayuda al emprendimiento femenino proporcionando formación específica, asistencia técnica personalizada y facilitando microcréditos que hagan posible el inicio de nuevos proyectos.



6.6 Las empresas que se hallen en posesión del "distintivo de igualdad" en la Región de Murcia, y ante condiciones similares en las ofertas correspondientes, tendrán prioridad en la adjudicación de contratos de la Comunidad Autónoma.

6.7 Impulso desde la administración pública a la promoción de la igualdad de oportunidades efectiva de hombres y mujeres en las condiciones de acceso al trabajo, las condiciones laborales, formación, promoción, retribución y extinción del contrato (artículo 16.1 Ley de igualdad 7/2207, modificada por la Ley 11/2016).

6.8 Evaluación, y corrección en su caso, del grado de cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, promovidos por la administración pública, por parte de las empresas y entidades privadas (artículo 16-2 Ley de igualdad 7/2207, modificada por la Ley 11/2016).

6.9 Evaluación, y corrección en su caso, del grado de cumplimiento en las administraciones públicas de la Región de Murcia, así como en las empresas y entidades privadas, de los mecanismos que garantizan la conciliación de la vida laboral,



familiar y personal, conforme al principio de igualdad de oportunidades (artículo 16.3 Ley de igualdad 7/2007, modificada por la Ley 11/2016).

6.10 Impulso de las actuaciones oportunas de la Administración de la Comunidad Autónoma en la negociación colectiva con su personal, para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo público, eliminando, si existiese, la discriminación retributiva a igual puesto y responsabilidad y propiciando la conciliación laboral, familiar y personal (artículo 21 Ley de igualdad 7/2007, modificada por la Ley 11/2016).

6.11 Evaluación de los planes de igualdad de empresas en la Región de Murcia y definición de medidas de mejora y eficacia.

6.12 Desarrollo de un Programa público de apoyo a la normalización de la igualdad de género en las empresas. Se trata de reconocer a las empresas que facilitan la incorporación, permanencia y promoción de mujeres en el mercado laboral, y que implantan acciones positivas favorables a este desarrollo. Así mismo, se busca difundir un nuevo modelo de gestión estratégica, realizado desde una óptica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Las empresas interesadas solicitan la participación en este Programa y se comprometen a cumplir con los objetivos del mismo. Con el asesoramiento de una empresa consultora externa se realiza un estudio de diagnóstico de posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y se analizan cuales son sus consecuencias sobre la gestión de los recursos humanos. A partir de ahí, se diseña un plan de acción positiva como un documento estratégico para integrar la igualdad de



Asamblea Regional
de Murcia

oportunidades en la empresa y para corregir las desigualdades detectadas en el diagnóstico.

6.13 La brecha salarial, si bien se ha ido reduciendo en estos últimos años, no está ni mucho menos a los niveles deseados, por tal motivo desde las Administraciones se deben de tomar todas las medidas, incentivos, ayudas, etc., para reducirla significativamente en los próximos años. No solo la brecha salarials, que ya es significativa, sino también la incorporación de la mujer, en su conjunto, en las mismas condiciones que los hombres al mercado de trabajo, en todos los puestos y ámbitos.

7. Inclusión de cláusulas sociales en el sector público autonómico

7.1 En el contexto de un modelo de inclusión de cláusulas sociales en el sector público, las contrataciones en la administración pública autonómica aplicarán las preferencias en la adjudicación a favor de las ofertas presentadas por empresas o entidades que tengan en su plantilla un número de trabajadores con discapacidad superior al 2%.

7.2 En el contexto de un modelo de inclusión de cláusulas sociales en el sector público, las contrataciones en la administración pública autonómica aplicarán las preferencias en la adjudicación a favor de las ofertas presentadas por empresas o entidades que dispongan en su plantilla de un porcentaje de trabajadores mayores de 45 años en situación de paro de larga duración.



Asamblea Regional
de Murcia

7.3 En el contexto de un modelo de inclusión de cláusulas sociales en el sector público, las contrataciones en la administración pública autonómica aplicarán las preferencias en la adjudicación a favor de las ofertas presentadas por empresas o entidades que dispongan en su plantilla de un porcentaje de jóvenes menores de 30 años, con déficits formativos y con escasa experiencia laboral.

7.4 En el contexto de un modelo de inclusión de cláusulas sociales en el sector público, las contrataciones en la administración pública autonómica aplicarán las preferencias en la adjudicación a favor de las ofertas presentadas por empresas o entidades que contraten a personas perceptoras de renta mínima de inserción.

7.5 En el contexto de un modelo de inclusión de cláusulas sociales en el sector público, las contrataciones en la administración pública autonómica aplicarán las preferencias en la adjudicación a favor de las ofertas presentadas por empresas o entidades que contraten a un porcentaje de personas con discapacidad reconocida igual o superior al 33%.

7.6 En el contexto de un modelo de inclusión de cláusulas sociales en el sector público, las contrataciones en la administración pública autonómica aplicarán las preferencias en la adjudicación a favor de las ofertas presentadas por empresas o entidades que contraten a mujeres víctimas de violencia de género.

7.7 En el contexto de un modelo de inclusión de cláusulas sociales en el sector público, las contrataciones en la administración pública autonómica aplicarán las preferencias



en la adjudicación a favor de las ofertas presentadas por empresas o entidades que contraten a personas que no puedan acceder a la renta mínima de inserción, pero que se encuentren en situación o en riesgo de exclusión social debidamente acreditada por los servicios sociales comunitarios.



7.8 En el contexto de un modelo de inclusión de cláusulas sociales en el sector público, las contrataciones en la administración pública autonómica aplicarán las preferencias en la adjudicación a favor de las ofertas presentadas por empresas o entidades que contraten a personas en situación de paro que han agotado la prestación o el subsidio por desempleo y no tener derecho a ninguna otra prestación.

7.9 En el contexto de un modelo de cláusulas sociales en el sector público, las contrataciones en la administración pública autonómica aplicarán las preferencias en la adjudicación a favor de las ofertas presentadas por empresas o entidades que contraten a personas en situación de paro con todos los miembros de la unidad familiar en situación de desempleo.

7.10 En el contexto de un modelo de inclusión de cláusulas sociales en el sector público, las contrataciones en la administración pública autonómica aplicarán las preferencias en la adjudicación a favor de las ofertas presentadas por empresas o entidades que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, integrando la perspectiva de género en la oferta presentada, acreditando el desarrollo de medidas de igualdad destinadas a lograr la igualdad de oportunidades.

7.11 Las cláusulas sociales y ambientales en los contratos públicos deben ampliarse al menos en estos apartados:



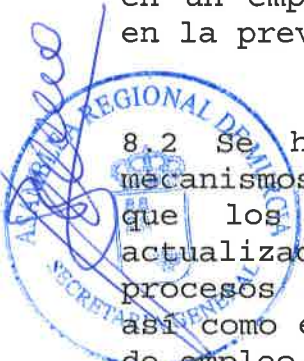
- Reserva en contratos públicos para empresas de economía social y que acrediten la sostenibilidad ambiental de sus actividades.
- Sujeción de toda la contratación pública autonómica a estrictas reglas de transparencia y publicidad activa en formatos que permitan su acceso a toda la ciudadanía. Igualmente deberán publicarse los "titulares reales" de cada empresa adjudicataria de un concurso público.
- Prohibición de contratar con la Administración autonómica a aquellas empresas, que de forma directa o formando parte de grupos de empresas, sean titulares de establecimientos permanentes o cuentas bancarias en paraísos fiscales.
- Obligación de incluir cláusulas en los contratos administrativos que ofrezcan flexibilidad horaria y protección laboral a las trabajadoras de empresas proveedoras de la Administración regional víctimas de violencia machista.

7.12 Es necesaria la implantación, difusión, convencimiento, en las empresas Regionales de la importancia de la Responsabilidad Social Corporativa. Este ha de ser un modelo de gestión que conlleve el desarrollo de la competitividad y la eficiencia para llegar a la sostenibilidad y excelencia. El desarrollo social ha de ser un objetivo principal y el medio ambiente debe ser el modelo más idóneo para fomentar un adecuado modelo de gestión.

7.13 Se hace imprescindible impulsar y ampliar desde el Gobierno Regional las acciones integrales que favorezcan las oportunidades de las personas con discapacidad para mejorar su situación en el mercado laboral y limitar barreras y trabas que permitan su pleno acceso al mismo.

8. Medidas dirigidas a las empresas y a la promoción de la calidad del empleo.

8.1 El Gobierno Regional impulsará la negociación colectiva a través de sus legítimos representantes con objeto de avanzar en un empleo de calidad, un sector más competitivo y avanzar en la prevención de riesgos laborales.



8.2 Se hace necesario, cada día más, el aumento de los mecanismos de transparencia en políticas de empleo, de forma que los ciudadanos puedan conocer de forma directa y actualizada, tanto las convocatorias existentes como los procesos de adjudicación de ayudas y de contratos públicos, así como el resultado del seguimiento de las políticas activas de empleo que se ponen en marcha.

9. Medidas dirigidas a Autónomos, PYMES y Economía Social.

La nueva Ley de Reforma del Trabajo Autónomo que se está negociando estos días en el Congreso de los Diputados y que se aprobará probablemente por unanimidad marca el camino para mejorar la regulación de los autónomos. Junto a estas medidas han de valorarse otras que tienen que ver con:

9.1 El acceso a la financiación para cooperativistas, emprendedores, autónomos y PYMES, mediante fórmulas de crédito, microcrédito, fondos capital semilla u otras fórmulas financieras con especial énfasis en ayudas a la expansión en internacionalización; estableciendo ayudas para el fomento del autoempleo en mayores de 45 años o para la conversión de autónomos o ex - autónomos en miembros de empresas de economía social.

9.2 Reducción de las cargas burocráticas administrativas y el asesoramiento. Las Unidades de asesoramiento deben cambiar



radicalmente su modelo. Los emprendedores requieren unidades de asesoramiento integral que integren fórmulas jurídicas empresariales, fiscalidad, ayudas y subvenciones, cuestiones laborales, licencias y el conjunto de obligaciones inherentes al inicio de actividades por cuenta propia. Igualmente debe facilitarse la tramitación de los expedientes de licencia municipal y autonómica con un cuerpo de técnicos que actúe como asesor y no exclusivamente como inspector.

9.3 El emprendimiento de la mujer requiere además de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para autónomos, así como la actualización del marco de las empresas de economía social desde la perspectiva de la economía colaborativa.

9.4 Con un mercado de trabajo y un crecimiento económico en progresión positiva en los últimos años, es necesario que tanto el Gobierno como los Agentes Sociales, Organizaciones Sindicales, Patronal, etc., participen en la negociación de los convenios colectivos. A la par que mejoran los beneficios económicos de las empresas han de mejorar los salarios de sus trabajadores. Por este motivo entendemos que el Programa de Negociación Colectiva puesto en marcha desde la Estrategia de Empleo de Calidad, debe estar más activo que nunca y debe analizar el comportamiento tanto empresarial como laboral.

9.5 Se hace necesario la realización de un análisis de la situación actual y la evolución reciente del tejido empresarial de la Región, especialmente desde la recuperación económica a inicios de 2014. El objetivo no es otro que tener una imagen realista del tejido empresarial y sus principales dificultades y potencialidades para su progreso y crecimiento. Así mismo que se informe de la evolución en materia de empleo que está experimentando cada uno de los sectores de actividad en la Región de Murcia.

9.6 Se considera necesario realizar un análisis de la situación actual y la evolución reciente de los trabajadores



Asamblea Regional
de Murcia

autónomos y las empresas de economía social, analizando las potencialidades y dificultades para continuar el progreso y crecimiento que se está teniendo en los últimos años.

9.7 El análisis de los municipios y comarcas de la Región es necesario para conocer aquellos con un peor comportamiento desde el inicio de la recuperación, así podremos conocer aquellos con una peor evolución y a partir de ahí poder acometer las acciones y medidas más eficaces para ese municipio.

9.8 Por último y en línea con los planes de simplificación administrativa puestos en marcha por el Gobierno Regional y con el objetivo de facilitar trámites y trabas a las empresas, se deben analizar cuáles son las gestiones que conllevan más tiempo para establecer procedimientos que acorten su duración, aprovechando las nuevas tecnologías o cualquier otra herramienta de la Administración Regional.

Y, no habiendo más asuntos que tratar, siendo las trece horas, el Sr. Presidente levantó la sesión.

EL PRESIDENTE,

EL SECRETARIO,

