



Asamblea Regional
de Murcia

IX LEGISLATURA
SESIÓN N° 00024

ACTA DE LA SESIÓN CELEBRADA POR LA COMISIÓN ESPECIAL DE EMPLEO
PARA EL ESTUDIO DE LA PUESTA EN MARCHA DE UN PLAN DE CHOQUE
CONTRA DESEMPLEO, EL DÍA 26 DE MARZO DE 2019

Señores asistentes:

Presidente:

Don Marcos Ortuño Soto

Vicepresidente:

Don Rafael González Tovar

Secretario:

Don Miguel Ángel López

Morell

Miembros del órgano:

Don Jesús Cano Molina

Don Antonio Guillamón Insa

Don José Soria García

Doña Yolanda Fernández

Sánchez

(Sustituye a doña Ascensión
Ludeña López)

Doña María López Montalbán

(Sustituye a don Andrés
Pedreño Cánovas)

Asiste también:

LETRADA:

Doña Irene Bas Carrera

En la ciudad de Cartagena y sede de la Asamblea Regional de Murcia, siendo las 11:33 horas del día 26 de Marzo de 2019, se reúnen los diputados al margen reseñados para celebrar sesión de la Comisión Especial de Empleo para el estudio de la puesta en marcha de un Plan de choque contra desempleo, para la que han sido previamente convocados.

Tras declararse válidamente constituida la Comisión, por concurrir el quórum de asistencia necesario, se trató de los siguientes asuntos:

I. APROBACIÓN ACTA SESIÓN ANTERIOR

Se aprueba por unanimidad el acta número 23, correspondiente a la sesión celebrada por la Comisión el día 20 de marzo de 2019.

II. ELABORACIÓN DE LAS CONCLUSIONES DE LA COMISIÓN

La Presidencia da cuenta que se ha elaborado por todos los Grupos Parlamentarios un documento de conclusiones de la Comisión y abre un turno general de intervenciones.



En el citado turno general de intervenciones, hace uso de la palabra el Sr. Guíllamón Insa, en nombre del Grupo Parlamentario Socialista; la Sra. López Montalbán, del Grupo Parlamentario Podemos; el Sr. López Morell, del Grupo Parlamentario Ciudadanos-Partido de la Ciudadanía y el Sr. Soria García, del Grupo Parlamentario Popular, resaltando todos ellos el trabajo realizado por la Comisión.

Sometidas a votación las conclusiones de la Comisión, son aprobadas por unanimidad, siendo su texto el siguiente:

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

La Comisión Especial de Empleo para el estudio de la puesta en marcha de un plan de choque para combatir el desempleo, fue constituida el 10 de septiembre de 2015. El objetivo de esta Comisión era conocer la situación del mercado laboral en la Región, de modo que pudieran ofrecerse propuestas orientadas a combatir el desempleo. Para ello se aprobó un plan de trabajo basado en cuatro apartados:

1. Abordar la dramática situación que padecen los sectores más vulnerables de la sociedad que están sufriendo más intensamente los efectos de la crisis económica en nuestra Región, y proponer un conjunto de medidas para que pudieran ser evaluadas e incluidas en la Estrategia por el Empleo de Calidad 2017-2020, previo debate con los agentes sociales.

2. Evaluación del grado de cumplimiento por el Consejo de Gobierno de las últimas propuestas de la Comisión de Empleo de la legislatura anterior.

3. Conocer y analizar el desarrollo de la Estrategia para la Creación de Empleo 2014-2016.

4. Analizar la situación del tejido empresarial de la Región como parte importante para la creación de empleo.



Se propuso que la Comisión fuese convocada por la Junta de Portavoces con una periodicidad aproximada de 3 semanas, pero dado el alto número de comisiones de esta legislatura, no se ha podido cumplir este propósito. No obstante, se han abordado los tres primeros apartados del programa. Desde el inicio de los trabajos, han comparecido las siguientes personas:

- D. Alejandro Zamora López-Fuensalida (Director del SEF).
- D. Antonio Jiménez Sánchez (Secretario General de UGT).
- D. Ángel Soler Madrid (Secretario General de CC.OO).
- D. Juan Antonio Pedreño Frutos (Presidente de UCOMUR).
- D. Diego Martínez Rafecas (Director Territorial de Inspección de Trabajo y Seguridad).
- D. José Francisco Ballesta Germán (Alcalde de Murcia).
- D. José López Martínez (Alcalde de Cartagena).
- D. Francisco Jódar Alonso (Alcalde de Lorca).
- D. José María Albarracín Gil (Presidente de CROEM).
- D. Santiago Navarro Mesequer (Secretario General de CC.OO).
- D. Antonio Jiménez Sánchez (Secretario General de UGT).
- D. José Francisco Ballester Pérez (Presidente de AMUSAL).

1. MEDIDAS DIRIGIDAS A LOS COLECTIVOS MÁS VULNERABLES

Tras las múltiples comparecencias realizadas por representantes de organismos o entidades conocedoras de la situación del empleo y los debates de las formaciones políticas representadas, las primeras conclusiones fueron aprobadas por unanimidad en la sesión de la Comisión del día 5 de julio de 2017, y el dictamen relativo se ratificó por unanimidad, en el Pleno de la Asamblea Regional el día 6 de julio de 2017.

Dicho dictamen recogía expresamente que "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".

La Comisión Especial de Empleo concluye que hay que seguir realizando el máximo esfuerzo en favor de estos colectivos más vulnerables.

2. EVALUACIÓN DE LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS PROPUESTAS POR LA COMISIÓN DE EMPLEO DE LA VIII LEGISLATURA.

El objetivo de esta parte del Plan de Trabajo de la Comisión Especial de Empleo de esta legislatura era conocer si las consideraciones y propuestas que se realizaron desde este órgano de la Asamblea Regional en la anterior legislatura, han sido tenidas en cuenta e implementadas en la acción de gobierno a favor del empleo.



Cabe esperar que los trabajos realizados por un órgano tan especializado en el ámbito institucional se apliquen, al menos en una cierta medida, y se produzca una respuesta positiva por el ejecutivo, respondiendo al esfuerzo realizado y el tiempo invertido, no sólo por los miembros de la Comisión, sino también al de los numerosos comparecientes.

Mención particular merece la evolución de un parámetro muy significativo, y que ha sido objeto de reflexión también en la Comisión Especial de Empleo de esta legislatura, como la economía irregular. No parece que el empeño de los responsables regionales en esta materia, haya sido suficiente.

La economía irregular sigue siendo casi una cuarta parte del PIB regional por lo que cabe deducir que no ha existido evolución positiva desde que, en 2013, se propusiera la necesidad de medidas efectivas para ponerle freno y que su afloramiento sirviera para fomentar el crecimiento económico, la creación de empleo y las políticas activas de empleo.

A esto se añade la problemática de las horas extraordinarias no remuneradas. Según la EPA, desde el primer trimestre de 2012, las horas extra no pagadas superaron a las retribuidas. Así se mantuvo durante los años de la crisis y el inicio de la recuperación económica. En la Región de Murcia, no se retribuyen el 32% de las horas extraordinarias que se hacen, lo que daría para crear unos 2.200 puestos de trabajo.



Se estima que el número de horas extraordinarias que las empresas se ahorraron en la Región de Murcia en el año 2016, alcanzó un total de 88.400. En el año 2017 comenzaron a imponerse de manera continuada las horas pagadas, en los tres últimos trimestres de la EPA. Sin embargo, esta inversión presenta una diferencia por razón de sexo: mientras que sucede de manera clara para el número total de horas extras y en aquellas que realizan hombres, es menos continuada para las cumplidas por mujeres. Y si nos fijamos en el número de asalariados que hacen horas -en lugar de en el número de horas que cumple cada sexo- aún había más mujeres que no fueron retribuidas por sus horas extra que las que recibieron alguna compensación al cierre de 2017.

Desde esta perspectiva, no cabe considerar que se haya respondido adecuadamente en este punto de las medidas propuestas.

Otro asunto que podría destacarse es la petición de promover un plan de apoyo y fomento al relevo generacional de las empresas. Desde el Instituto de Fomento se desarrolló el servicio de "Transmisión de Empresas" que consiguió evitar el cierre de algunas empresas en sectores diversos de actividad abocadas al cese, desde que se creó en el año 2014. Esto podría considerarse como una respuesta a esta propuesta de la Comisión de Empleo.

En general, el balance del grado de cumplimiento por el Consejo de Gobierno de las medidas propuestas por la Comisión de Empleo de la VIII legislatura, podría calificarse como "no suficiente" a tenor de la pobre consecución de varios de los diferentes aspectos recogidos en las mismas.

Algunos de estos aspectos están relacionados con: la promoción de un ambicioso plan de empleo para parados de larga duración; necesidad de requerir al gobierno de España el incremento de dotaciones presupuestarias en Políticas Activas de Empleo; el impulso de las Comisiones Locales de Empleo; la coordinación y complementariedad de las actuaciones en la comarca; la adaptación de los ciclos formativos de cada comarca a los sectores productivos; la evaluación integral de

las políticas activas de empleo y especialmente de las ayudas monetarias al fomento del empleo y los programas de formación tal como sugiere el CESRM; o la demanda al gobierno de España de un Plan Especial de Empleo por ser una Comunidad Autónoma con una tasa de paro singularmente elevada.

3. EVALUACIÓN DEL PLAN DE EMPLEO 2014-2016

Los seis objetivos que se marcaron para el Plan de Empleo 2014-2016 fueron:

- a) Contribuir a la mejora de la empleabilidad de la población activa.
- b) Aumentar la calidad y la estabilidad en el empleo.
- c) Promover la igualdad de oportunidades.
- d) Fomentar el espíritu emprendedor.
- e) Fomentar la colaboración público-privada.
- f) Propiciar la generación de actividad económica y empresarial.



Puesto que el Plan de Empleo 2014-2016 entró en vigor en julio de 2014, comparamos desde el segundo trimestre de 2014 hasta el cuarto trimestre de 2016. Según la EPA, entre estos dos periodos, el número de parados descendió en 51.100 personas. Podríamos concluir que el primer objetivo del plan consiguió mejorar la empleabilidad, aunque fuese a costa de introducir a los trabajadores en el circuito del empleo temporal y parcial.

Una rápida inspección de los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) nos lleva a concluir que, por grupos de edad, en el segundo trimestre de 2014 la tasa de paro de los jóvenes menores de 25 años era del 50,40% y en el cuarto trimestre de 2016 del 44,34%. Es decir, se rebajó un 6% el paro juvenil.

Si atendemos al grupo de mayores de 45 años, al inicio de este plan había 57.700 parados (el 31,77% del total de los parados) y se computaban 44.100 al final (el 33,79% del total), lo que ofrece una disminución del 23,57%. Sin embargo, no se logró disminuir el peso de los parados mayores de 45 años respecto al total existente en la Región, aumentando,

incluso, el porcentaje sobre el conjunto de las personas desempleadas.

Particular interés tiene el grupo de las personas que no encuentran un trabajo, mayores de 55 años. En el segundo trimestre de 2014 eran el 20,47% y en el cuarto trimestre de 2016 alcanzó el 16,62%, es decir, se produjo un descenso del 3,85%. La población de este grupo de edad no consiguió rebajar sustancialmente sus cifras de paro, que se mantienen en la actualidad, como reflejan los datos de la EPA de los últimos trimestres.

Respecto a los desempleados de larga duración (personas paradas más de 1 año), se produjo una disminución de 42.500 personas entre el segundo trimestre de 2014 (113.400) y el cuarto trimestre de 2016 (70.900). Algunos expertos explican que, en este resultado influye la economía sumergida, el abandono de la búsqueda de empleo ante la desesperanza de encontrar un trabajo o las jubilaciones que se van produciendo. En cualquier caso, en el segundo trimestre de 2014 éstos suponían el 62,4% del total de los parados en la Región y en el cuarto trimestre de 2016 el 54,32%, una cifra excesivamente alta que no nos debe hacer sentir optimistas.

Es decir, el grado de cumplimiento del primer objetivo del Plan de Empleo 2014-2016 presenta claroscuros puesto que, si bien desde el punto de vista cuantitativo, puede parecer positivo, cualitativamente, ofrece aspectos negativos que discuten su eficacia.

No cabe ninguna duda de que en el segundo objetivo que aludía a la mejora de la calidad y la estabilidad en el empleo, no se ha alcanzado la meta propuesta, puesto que el 95% de los contratos realizados siguen siendo temporales al final del 2016, y sólo el 5% son indefinidos. Esto lleva aparejado una enorme inestabilidad en el empleo, a lo que se suma los pésimos salarios que se abonan en la Región que se encuentran en los niveles más bajos de todas las comunidades autónomas.

La igualdad de oportunidades, que constituye el tercer objetivo, tampoco parece salir airoso a la luz de los datos



conocidos por el INE, porque ya se empezaba a vislumbrar cómo se abría la brecha de género en el acceso al empleo. Frente a la casi igualdad de los índices de paro masculino y femenino al inicio del plan, se observa cómo al final del periodo ya existió una diferencia de 6,2 puntos porcentuales, en detrimento de las mujeres desempleadas. Lo mismo sucede con los parados de larga duración (más de 1 año parados), pues en el segundo trimestre de 2014 el número de hombres y mujeres desempleados era similar y en el cuarto trimestre de 2016 ya era de 9,6 puntos porcentuales más alto en las mujeres. De hecho, a fecha de 2018, la tasa de desempleo de las mujeres (20,5%) sigue siendo considerablemente más alta que la de los varones (en ocho puntos porcentuales), y ello tanto para las mujeres menores de 25 años (con una tasa de desempleo del 33,7%, ligeramente por encima de la de los varones) como para las mujeres mayores de 55, cuya tasa de desempleo asciende al 20,2% (más de diez puntos porcentuales por encima de la de los varones).

Por tanto, tampoco este tercer objetivo puede calificarse como positivo porque, al contrario de lo que se pretendía, se han restado oportunidades a las mujeres trabajadoras descartando cualquier posibilidad de igualdad en el ámbito laboral.

El número de autónomos en la Región de Murcia, según los datos del Ministerio de Trabajo, era de 94.265 el 30 de junio de 2014 y de 97.056 a fecha de 31 de diciembre de 2016, que marcó un incremento de 2.791 autónomos afiliados a la Seguridad Social.

Se produjo un descenso en el número de autónomos personas físicas, es decir, que no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, pasando de 58.803 en el 30 de junio de 2014 a 58.589, por el ligero ascenso en los sectores de agricultura (+371), industria (+11) y construcción (+108) y el retroceso del sector servicios (-704).

Y es en este colectivo, los autónomos personas físicas, donde se experimentó un fuerte descenso de los autónomos

menores de 25 años que pasaron de 1.731 en el 31 de junio de 2014 a los 1.334 en el 31 de diciembre de 2016.

De modo que, respecto al fomento del espíritu emprendedor, como cuarto objetivo del Plan de Empleo 2014-2016, se produjo un aumento global de los autónomos en la Región, marcando una ligera tendencia positiva que parece permanecer en alza hasta la actualidad.

Es difícil valorar o cuantificar si el propósito de conseguir una colaboración público-privada, como quinto objetivo, tuvo éxito o no con los datos disponibles. Ha existido alguna iniciativa por parte de la Comunidad Autónoma, como las Jornadas de Colaboración público-privada de la Región de Murcia, organizadas al amparo del Plan de Inversiones para Europa 2015-2017, conocido como "Plan Juncker", que disponía de un fondo de financiación de proyectos estratégicos para las regiones europeas.



Finalmente, el sexto objetivo del Plan de Empleo 2014-2016, proponía activar la generación de actividad económica y empresarial. Según los datos aportados por el INE y el CREM, el Índice de Producción Industrial en la Región de Murcia era de 113,5 en julio de 2014 y alcanzó el 95,9 en diciembre de 2016, que son los meses de inicio y fin del periodo de análisis, coincidentes con la vigencia del Plan de Empleo 2014-2016. Estos valores indican un descenso de 17,6 puntos que plantean un marco negativo.

En relación con el Índice de Actividad del Sector Servicios, la cifra del Índice de Negocios subió del 107,17 de julio de 2014 al 113,60 de diciembre de 2016, que marcó un ligero ascenso. El Índice de Ocupación también se incrementó desde el 97,77 de julio de 2014 hasta el 105,07 correspondiente a diciembre de 2016.

Se observa por tanto que, en este periodo, mientras el sector servicios pareció experimentar una mejoría, el sector industrial sufrió una regresión corroborando la necesidad de reforzar la industria que debe convertirse en un pilar, todavía más importante, de actividad económica para nuestra Región.



Es decir, el grado de cumplimiento de este sexto y último objetivo del anterior Plan de Empleo es parcial, debiendo volcar un mayor esfuerzo en mejorar el tejido industrial regional. Desde la perspectiva del empleo, hay que señalar que en el sector servicios es donde se producen un mayor número de contratos temporales, muchos inferiores a una semana, una situación que pone distancia respecto al concepto de empleo de calidad que se quiere imprimir en el mercado laboral.

En definitiva, y como resumen, el resultado del Plan de Empleo 2014-2016 no puede calificarse como positivo, a la luz del análisis realizado previamente. Los miembros de la Comisión de Empleo quieren mostrar su preocupación por la insuficiencia de las medidas adoptadas en dicho plan y considera que es necesario un mayor esfuerzo para reactivar el empleo en la Región, dotar de nuevas y más efectivas medidas dirigidas a los desempleados contemplando la perspectiva de género y avanzar en el fomento de la actividad empresarial reforzando el tejido industrial.

4. PROPUESTAS DE FUTURO

A la vista de los trabajos desarrollados durante esta IX legislatura y de las conclusiones que se han ido realizando, desde la Comisión Especial de Empleo se quiere proponer un conjunto de medidas de futuro que, bajo el criterio de sus miembros, favorecerán el marco general que condiciona al empleo en la Región de Murcia. Estas medidas son las siguientes:

1. Equilibrar el peso de los diferentes sectores de actividad en la Región. Se necesita crear las condiciones para que las empresas lleven adelante un proceso de inversión en nuevas actividades y se creen mercados donde colocar los nuevos productos que generen el mayor valor añadido y a precios competitivos internacionalmente. Esta tarea lleva aparejada la mejora de la calidad de la mano de obra invirtiendo en formación y cualificación de los trabajadores.

2. Promoción de la economía social como fórmula empresarial que mejor atiende las necesidades de las personas



y la creación de puestos de trabajo, aumentando su participación en aquellos órganos de reflexión, debate y acuerdos relacionados con el empleo en la Región.

3. Anticiparnos a los cambios en el mercado laboral que plantea el futuro, promoviendo un estudio de cómo las nuevas tecnologías de automatización, robotización y gestión de grandes datos, pueden afectar a las empresas y al empleo en la Región de Murcia.

4. Incentivar los sectores productivos de nuestra economía generadores de empleo de calidad, como son en la actualidad el sector industrial, el metal, la maquinaria industrial, la química y las TIC.

5. A partir de los resultados del estudio anterior, es necesario impulsar políticas públicas para cualificar a los trabajadores, sobre todo los pertenecientes a los sectores que pudieran resultar más afectados, de acuerdo a los futuros empleos, de modo que adquieran las habilidades y competencias necesarias. Hay que preparar a la Región de Murcia para gobernar la repercusión que tendrá en el empleo murciano (sobre todo el industrial) la reconversión que va a producir la industria 4.0 y los cambios tecnológicos que traerá la digitalización y la revolución energética y del transporte.

6. Acometer un plan integral de formación ocupacional, en especial en relación al sector industrial, a fin de nutrir al sector de trabajadores de alta cualificación.

7. Mayor inversión en políticas activas de empleo, previo análisis de las necesidades reales del mercado laboral, que corrija la tasa de paro lo antes posible, con medidas orientadas hacia la creación y consolidación del empleo y que ofrezca oportunidades a las personas que presentan mayor vulnerabilidad.

8. Mediación de los órganos competentes regionales en la resolución de conflictos y desacuerdos en las negociaciones de los convenios colectivos entre las empresas y los representantes de los trabajadores, así como la implicación directa del gobierno en el estímulo de la firma de convenios



colectivos de estructural importancia para mejorar la calidad del empleo, particularmente los del sector agrario, el comercio y la hostelería:

9. Evaluación de los distintos Planes de Empleo que se realicen para conocer sus resultados, e información por parte del responsable en la materia del gobierno regional a los grupos parlamentarios en el órgano institucional que se considere (Pleno o Comisión).

10. Cumplir con el propósito de rebajar la tasa de temporalidad a valores inferiores al 30%, como primer objetivo, para continuar con esta disminución hasta alcanzar, al menos, la media nacional.

11. Avanzar en la creación de empleo de calidad, donde prevalezca el empleo indefinido, con salarios justos y mantenimiento de los derechos de los trabajadores.

12. Reforzamiento de la Inspección de Trabajo - en el ámbito competencial autonómico - para aumentar la vigilancia y control sobre las condiciones de trabajo y la vigilancia de la salud laboral y prevención de accidentes de trabajo, velando especialmente por el cumplimiento de la normativa por parte de las empresas de trabajo temporal.

13. Aproximar el empleo femenino al nivel del masculino, reduciendo los factores que contribuyen a la brecha salarial existente entre ambos géneros. Establecer incentivos para que las empresas se sometan a auditorías de remuneración y mejoren la transparencia salarial, a fin de detectar la existencia de posibles desequilibrios o desigualdades entre las mujeres y los hombres que dificultan una optimización de todos los recursos humanos en igualdad de condiciones.

14. Estimular el desarrollo de los planes de igualdad en las empresas de la Región de Murcia en el ámbito de la negociación colectiva, y creación de un registro autonómico para la inscripción de los acuerdos aprobados. Favorecer la contratación pública con empresas que no estén sancionadas por discriminación de género. Cabría plantearse la conveniencia de solicitar cambios en la normativa vigente en orden a reforzar



su vinculación con la negociación colectiva así como a establecer la obligatoriedad de registrar todos los Planes de Igualdad en un único registro, el REGCON, con independencia de cuál haya sido el motivo u origen de su creación y de la existencia o no de registros propios de algunas comunidades autónomas, de manera que se evite la dispersión de información o ausencia de la misma, y se reconduzca al ámbito que naturalmente le corresponde y que no es otro que el de la negociación colectiva.

15. Desarrollar una actuación eficaz contra la economía irregular y el fraude laboral en la Región de Murcia. Se deben desarrollar las medidas necesarias tendentes a la reducción y control de las horas de trabajo extraordinarias no remuneradas. La reducción de esta forma de empleo irregular tendrá repercusiones positivas en la creación de empleo y en la disminución de la brecha de género en los salarios.

16. La lucha contra las formas irregulares de empleo debe ir acompañada de acuerdos institucionales con los agentes sociales para propiciar un cambio en la cultura de determinados empleadores públicos y privados de eludir contratar por tiempo indefinido para actividades que son indefinidas, como forma de superar lo que algunos analistas llaman ya "la maldición de los jóvenes", esto es, esa permanente fluctuación entre paro o precariedad.

17. Elaborar un nuevo Plan específico contra la siniestralidad laboral.

18. En el ámbito de la formación, tener en cuenta otras habilidades, como las conocidas como "habilidades blandas", competencias interpersonales adquiridas en la vida diaria como la capacidad para resolver problemas o la creatividad para hacerlo, y que suponen una ventaja competitiva para cualquier trabajador, especialmente a largo plazo, por encima incluso de las habilidades técnicas. Conscientes de la realidad de estas transformaciones desde el gobierno regional se debe realizar un seguimiento de la evolución de las ocupaciones y de los cambios que se van produciendo tanto a través del Observatorio Ocupacional del SEF como de la planificación y diseño de la oferta formativa para el empleo."

La Presidencia agradece a todos los miembros de la Comisión el trabajo desarrollado durante toda la Legislatura.

Y, no habiendo más asuntos que tratar, siendo las once horas y cincuenta minutos, el Sr. Presidente levantó la sesión.

EL PRESIDENTE,

EL SECRETARIO,

LA LETRADA,

