

LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS Y LOS AEDL'S Y SU REALIDAD PROFESIONAL

Reflexiones sobre el desarrollo local y los Aedl's:

La figura del Agente de Empleo y Desarrollo Local (AEDL) fue promovida por la Union Europea y canalizada a través del Fondo Social Europeo, con el objetivo de promover el desarrollo local dentro de la agenda municipal, y asimismo, incluir a las y los profesionales que realizan esta labor en la estructura estable de la institución a medida que los Ayuntamientos reconocían el desarrollo local como función propia.

En los últimos años los y las Agentes de Empleo y Desarrollo Local se han consolidado como actores clave de la dinamización socio-económica del territorio. Los Ayuntamientos y sus entidades locales dependientes necesitan contar con estas/os técnicas/os para impulsar y gestionar actuaciones que mejoren la cohesión territorial y social, promuevan iniciativas empresariales y creen empleo.

Hasta el momento, la contratación de AEDL's ha dependido de la subvención que gestionan los Servicios Regionales de Empleo que se publican con una periodicidad anual. La transposición de la Orden TAS/360/2008, de 6 de febrero, por la que se modifica la Orden de 15 de julio de 1999, por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local, permite que estos contratos se puedan renovar todos los años (siempre que haya presupuesto suficiente, claro), pero ésto no garantizará la creación de estructuras estables de desarrollo local en los territorios.

Entendemos que son dos las asignaturas pendientes que todavía no se han abordado desde las administraciones públicas implicadas:

- La creación y consolidación de estructuras estables de Desarrollo Local.
- La profesionalización y el reconocimiento de la figura del Técnico/a de Empleo y Desarrollo Local (somos uno de los pocos colectivos profesionales con más de 25 años de existencia que no cuenta con un reconocimiento profesional).

En este sentido, se hace necesaria una reflexión conjunta (profesionales y administraciones públicas) sobre el papel que juegan los y las Agentes de Empleo y Desarrollo Local en los municipios y sus expectativas de futuro.

Todavía son muy pocos los Ayuntamientos que consolidan las plazas de sus técnicos/as. En muchos casos (sobre todo los pequeños municipios) por falta de presupuesto, pero ¿y los grandes?. Se supone que ellos son los primeros beneficiarios de estas subvenciones y de los proyectos que ponen en marcha sus técnicos/as. Si no existiera este tipo de subvención ¿cómo funcionarían los servicios de empleo en un municipio?, ¿no se pondrían en marcha cursos de formación para el empleo o programas mixtos?, ¿quién asesoraría a los emprendedores? ¿habría otro tipo de iniciativas en un territorio que promovieran su desarrollo, mejorando sus servicios y asentando población en la zona?...

La realidad es que sin la figura de estos/as profesionales en los ayuntamientos, los servicios públicos fundamentales en este nivel de gobierno se verían seriamente afectados, comprometiendo seriamente el desarrollo de las comunidades locales.

Sabemos que las subvenciones no van a durar eternamente y, por eso, es necesario que enfrentemos el problema cuanto antes.

Competencia general y funciones del Aedl:

Los/as Técnicos/as de Empleo y Desarrollo Local son profesionales contratados por las administraciones locales cuya misión principal es potenciar los recursos económicos, sociales y medioambientales endógenos de un territorio, para generar dinámicas y actuaciones orientadas a la mejora de la calidad de vida de la población, reactivando la economía, favoreciendo el acceso al empleo de las/os ciudadanas/os y dinamizando la sociedad de forma sostenible.

Esta competencia general podemos concretarla en diversas funciones:

- Prospección de recursos ociosos o infrautilizados, de proyectos empresariales de promoción de la economía local y de iniciativas innovadoras para la generación de empleo en el ámbito local.
- Promoción de la economía local.
- Difusión o estímulo de potenciales oportunidades de creación de actividad entre los desempleados, promotores y emprendedores, así como de instituciones colaboradoras.
- Acompañamiento técnico y asesoramiento para la creación de nuevas empresas.
- Implantación y promoción de las políticas activas de empleo en el territorio, en colaboración con el Servicio Regional de Empleo, facilitando la inserción laboral de la población desempleada, especialmente de los colectivos más desfavorecidos.
- Valorización del patrimonio cultural.
- Promoción del medio ambiente.
- Dinamización social.
- Promoción del trabajo en red y del intercambio de buenas prácticas entre los/as profesionales.

Además de realizar una importante labor de consultoría empresarial, muy propia de los grandes municipios, el desarrollo local promueve otras actividades que se están realizando sobre todo en las zonas rurales y que repercuten de manera directa en el bienestar y calidad de vida de la población, en la creación de empleo y en el establecimiento de población en las zonas más deprimidas.

Por otra parte, y al margen de que la normativa que conocemos únicamente contemple la figura del profesional del desarrollo local en el sector público (normalmente vinculado a la administración local), la realidad nos muestra que hay un número importante de profesionales trabajando en entidades sin ánimo de lucro, ONGDs, universidades, sindicatos, asociaciones empresariales, consultoras o como trabajadores autónomos. Sin embargo, estos profesionales no pueden acreditar la profesión que están ejerciendo en la actualidad.

Origen y evolución de la normativa entorno a las contrataciones de AEDL's y las políticas de empleo:

- Las primeras Agencias de Desarrollo Local surgen en el Reino Unido en 1973 como respuesta a la crisis energética mundial que generó un importante nivel de desempleo,

con el objetivo de definir y diseñar nuevos modelos de crecimiento.

- En 1982, la OCDE impulsa el Programa para el Desarrollo Económico y el Empleo Local (LEED Program) que tiene por objeto la identificación, el análisis y la difusión de ideas innovadoras en temas de desarrollo económico local y de creación de empleo, incorporando la dimensión local como elemento determinante. En este programa participan 13 estados europeos (entre ellos España) y supone el punto de partida del Programa de Iniciativas Locales para la Creación de Empleo.
- Cuando España se incorpora a la CEE en 1986, se publica la Orden del Ministerio de Trabajo de 21 de febrero de 1986 por la que se establecen diversos programas de apoyo a la creación de empleo. El Programa II se refiere a la promoción de las "Iniciativas Locales para la creación de empleo" en nuestro país, y tiene como finalidad impulsar y financiar iniciativas que generen empleo estable mediante la creación de pequeñas o medianas empresas que pretendan utilizar recursos ociosos en la localidad o comarca. Preveen que en el marco de los convenios suscritos entre el Ministerio de Trabajo y las Comunidades Autónomas o la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), puedan conceder subvenciones para la contratación de *agentes de desarrollo, promotores de empleo o expertos de naturaleza análoga* que tengan como función promover, desarrollar o asesorar iniciativas locales de empleo. En esta orden no se exige titulación universitaria y las funciones quedan limitadas a lo que especifica el texto (promoción, desarrollo y asesoramiento de esas iniciativas locales de empleo).

Esta orden está en vigor hasta 1994 y supone la contratación de unos 300 profesionales en todo el territorio nacional.

- En 1994 se publica la Orden del Ministerio de Trabajo de 12 de abril de 1994, por la que se regulan las iniciativas locales de empleo y los agentes de empleo y desarrollo local, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a esas iniciativas y a la contratación de los AEDL.

Esta nueva orden contempla por primera vez la denominación de Agente de Empleo y Desarrollo Local (AEDL) y define una serie de funciones:

- Prospección de recursos ociosos o infrautilizados, de proyectos empresariales e iniciativas locales de empleo.
- Difusión y estímulo de las potenciales oportunidades de creación de la actividad entre desempleados, promotores, emprendedores e instituciones colaboradoras.
- Acompañamiento técnico en la iniciación de proyectos empresariales para su consolidación en empresas generadoras de nuevos empleos.

La orden no exige titulación alguna. La duración del contrato será de un año, prorrogable por uno o dos ejercicios presupuestarios más.

Esta orden está en vigor hasta 1999 y supone la contratación de unos 2.000 profesionales en todo el territorio nacional.

- En 1999 se produce la descentralización de los Servicios Públicos de Empleo y se publica la Orden del Ministerio de Trabajo de 15 de julio de 1999, por la que se establecen las

bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificados como I+E.

Esta orden incorpora nuevas funciones a las ya recogidas anteriormente y define las actuales funciones generales del AEDL:

- Colaborar en la promoción e implantación de las políticas activas de empleo relacionadas con la creación de actividad empresarial.
- Apoyo a promotores de las empresas, una vez constituidas éstas, acompañando técnicamente a los mismos durante las primeras etapas de funcionamiento, mediante la aplicación de técnicas de consultoría en gestión empresarial y asistencia técnica en los procesos formativos.
- Se desvinculan las funciones del AEDL de las iniciativas locales de empleo pero continúan vinculadas a la creación de actividad empresarial.

La Orden ya exige titulación universitaria para ejercer la profesión, pero no se concreta debido a su carácter multidisciplinar. La duración del contrato será de un año, prorrogable hasta cuatro.

Esta orden está en vigor hasta 2008 y supone la contratación de unos 6.000 profesionales en todo el territorio nacional.

- El 6 de febrero de 2008 se publica la Orden TAS/360/2008, por la que se modifica la Orden de 15 de julio de 1999, por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local y permite que los contratos de los AEDL's se puedan renovar todos los años, suprimiendo esa limitación de cuatro años.

A partir de este momento, cada servicio Regional de Empleo, al publicar su convocatoria anual de subvención, incorpora funciones específicas en su territorio, baremos diferentes para puntuar los distintos proyectos presentados (tamaño del municipio, desempleados, existencia o no de otros servicios municipales de promoción económica y empleo, etc., etc.) y se van produciendo diferencias en cuanto al porcentaje de costes totales subvencionados, referidos sobre todo a las prórrogas de los contratos ¹.

Por ejemplo, en la convocatoria de Aragón, se incorporan las siguientes funciones:

- Informar y asesorar a las empresas y emprendedores acerca de las subvenciones para la formación y el empleo.
- Colaborar con la difusión y utilización de servicios y desarrollos tecnológicos.
- Facilitar la inserción laboral de las personas demandantes de empleo, identificando las necesidades de personal de las empresas y proponiendo acciones de mejora de la empleabilidad de la población desempleada de su zona de actuación.
- Analizar la evolución y repercusión de las políticas activas de empleo.

En Extremadura, se incorporan las siguientes funciones:

- Promover la participación e implicación de los agentes sociales y económicos, institucionales y de la ciudadanía en el desarrollo socioeconómico del territorio.
- Realizar estudios del mercado de trabajo y del tejido empresarial de la comarca.

¹ En todos los casos, en la contratación inicial se subvenciona hasta el 80% de los costes laborales totales con un máximo de 27.045 € por contrato.

- Diseñar, elaborar y ejecutar otros proyectos de desarrollo local.

En Galicia, se incorporan las siguientes funciones:

- Gestionar ayudas para favorecer el empleo.
- Informar a las empresas de los instrumentos de promoción y fomento de la competitividad empresarial disponibles.
- Observación estratégica del territorio y realización de estudios con el fin de detectar necesidades formativas y educativas de la población desempleada.

En Valencia, se incorporan las siguientes funciones:

- Asesoramiento y apoyo sobre los programas de subvenciones en materia de formación, inserción y empleo.
- Detección de necesidades formativas.
- Colaborar en el fomento y difusión de I+D+I.

En Murcia, en el apartado 5 de las funciones del AEDL, establecen:

- Cualesquiera otras (funciones) que contribuyan a garantizar la misión principal enunciada en el primer párrafo de este artículo, entre las que se encuentran las siguientes:

5.1. De carácter general:

- Animación y sensibilización.
- Apoyo técnico.
- Diseño y planificación de proyectos.
- Estudio y diagnóstico del territorio.
- Movilización de agentes y recursos locales.
- Búsqueda de recursos económicos.
- Negociación, coordinación, acompañamiento.

5.2. De carácter específico:

5.2.1. En materia de formación:

- Estudios de necesidades formativas.
- Diseño de programas formativos.
- Coordinación de formación para el empleo.
- Negociación con empresas: realización de prácticas.

5.2.2. En materia de asesoramiento y apoyo técnico:

- Atención a los usuarios.
- Asesoramiento en materia de empleo.
- Elaboración de planes de empresa.
- Tramitación de ayudas y subvenciones.

5.2.3. Diseño y planificación de proyectos:

- Estudios territoriales.
- Detección de recursos de la zona
- Identificación de grupos objetivos.
- Atracción de capital endógeno.
- Organización de seminarios, jornadas y otros foros de debate

5.2.4. Dinamización y sensibilización:

- Contacto con asociaciones y otros colectivos.
- Análisis de su problemática y creación de plataformas de debate.

5.2.5. Colaboración con organismos e instituciones.

5.2.6. Seguimiento diario de legislación y documentación: Boletines y Diarios Oficiales.

En cuanto a los costes subvencionados en esas prórrogas de contratos, y una vez suprimida la limitación de los 4 años por la Orden Ministerial de referencia, las diferencias por regiones son importantes.

Por ejemplo, Cantabria subvenciona siempre hasta el 80% de los costes laborales totales en cualquier prórroga, siempre que exista disponibilidad presupuestaria.

El SEPECAM (Castilla La Mancha) establece que en la 1ª prórroga subvencionará hasta el 80% de los costes laborales totales al igual que en la contratación inicial. En la 2ª prórroga, subvencionará hasta el 70%; en la 3ª prórroga, hasta el 60%; y en la 4ª y siguientes, hasta el 50%.

El Servicio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid, subvencionará hasta el 80% de los costes laborales totales en la 1ª, 2ª y 3ª prórrogas, al igual que el contrato inicial. En la 4ª prórroga, subvencionará hasta el 50%; y en la 5ª prórroga y siguientes, hasta el 30%.

En el caso de Castilla y León, en el contrato inicial y la 1ª, 2ª y 3ª prórrogas, se subvencionan hasta el 80% de los costes laborales totales, en la 4ª y 5ª prórrogas, hasta el 30%.

El Servicio de Empleo y Formación de la Región de Murcia, por ejemplo, no establece porcentajes distintos de subvención en función de las prórrogas de un contrato. Lo que hace es limitar el nº de posibles contrataciones en función del nº de desempleados inscritos de la localidad o localidades solicitantes.

En todos los casos, la financiación de esos contratos iniciales y de esas prórrogas, estará supeditada a la disponibilidad presupuestaria que cada Servicio Regional determine.

Es importante tener en cuenta que la evolución de esta normativa a la que hemos hecho referencia, ha ido incorporando la dimensión local que marca la UE en la Comunicación de la Comisión "Actuación local en favor del empleo: una dimensión local para la Estrategia Europea de Empleo" (COM (2000) 196):

- Dimensión local
- Enfoque ascendente
- Financiación adaptada a las necesidades locales
- Políticas económicas, estructurales y sociales que se refuercen mutuamente

La Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, hace referencia a esta comunicación de la Comisión e incorpora la dimensión local de la política de empleo en su artículo 4:

"Artículo 4. La dimensión local de la política de empleo. De acuerdo con lo establecido en la Estrategia Europea de Empleo, las políticas de empleo en su diseño y modelo de gestión deberán tener en cuenta su dimensión local para ajustarlas a las necesidades del territorio, de manera que favorezcan y apoyen las iniciativas de generación de empleo en el ámbito local".

El Real Decreto Ley 3/2011 de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, hace especial hincapié en esta dimensión local de la política de empleo y en el Desarrollo Local:

"Artículo 2. La dimensión local de la política de empleo. Las políticas de empleo, en su diseño y

modelo de gestión, deberán tener en cuenta su dimensión local para ajustarlas a las necesidades del territorio, de manera que favorezcan y apoyen las iniciativas de generación de empleo en el ámbito local". (Esta redacción sustituye a la del art. 4 de la Ley 56/2003 de 16 de diciembre de Empleo) ... "las entidades locales podrán participar en el proceso de concertación territorial de las políticas activas de empleo, mediante su representación y participación en los órganos de participación institucional de ámbito autonómico"

En el artículo 25, Identificación y ámbitos de las políticas activas de empleo, en el apartado h) establece como uno de estos ámbitos *"la promoción del desarrollo y la actividad económica territorial: acciones y medidas encaminadas a la generación de empleo, la creación de actividad empresarial y la dinamización e impulso del desarrollo económico local"*.

A pesar de la evolución y mejora de la normativa (se ha suprimido la limitación de los cuatro años, se ha incorporado la dimensión local y adquieren mayor protagonismo las entidades locales en todo el proceso de concertación territorial y toma de decisiones) los profesionales del Desarrollo Local seguimos soportando una tremenda inestabilidad laboral, pues todavía son muy pocas las entidades locales que incorporan estos perfiles en su relación de puestos de trabajo, y las que proceden a la consolidación de dichas plazas en sus plantillas.

El papel de la Federación Nacional de Profesionales del Desarrollo Local (FEPRODEL) y propuesta de futuro:

Feprodel comienza su andadura en 2001 con el objetivo de defender los intereses y reforzar el colectivo profesional de los y las Agentes de Desarrollo Local, facilitando la interlocución de éstos con las Administraciones Públicas.

En 2003 se integran las asociaciones autonómicas existentes y se celebra la primera reunión en Madrid, en la sede de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP). Se definen como objetivos de la Federación, entre otros, los siguientes:

- Defender los intereses y reforzar el colectivo profesional.
- Generar estructuras de trabajo en red.
- Promover un modelo socioeconómico basado en el Desarrollo Local.

Actualmente, las asociaciones autonómicas integradas en la Federación son: Aprodela (Castilla La Mancha), Aprodela (Madrid), Adlypse (Valencia), Fadecyl (Castilla y León), Adelca (Cantabria), Prodelar (Aragón), Adeles Carm (Murcia), Adelna (Navarra) y @edex (Extremadura).

Desde el principio, la Federación ha participado activamente en esta mejora continua de la normativa que regula la contratación de AEDL's, defendiendo y reforzando los intereses profesionales del colectivo en aquellos foros donde hemos tenido cabida; realizando campañas mediáticas y de presión a las instituciones públicas que culminaron en 2008 con la modificación de la Orden Ministerial y la desaparición de esa limitación a cuatro años en los contratos.

Pero, a nuestro juicio, todavía no hay una respuesta clara y comprometida por parte de las administraciones públicas que dé respuesta a las que, entendemos, siguen siendo las necesidades profesionales del colectivo:

- Mayor protagonismo del Desarrollo Local

- Poner en valor nuestra firma, al igual que sucede con otros técnicos municipales
- Hacer visible a un colectivo que hoy cuenta con más de 6.000 profesionales
- Dignificar la profesión en el sector público y reconocerla en el privado
- ¿Qué pasaría con el resto de las Políticas Activas de Empleo si no existiera la figura del AEDL en los Ayuntamientos?

¿Cuál es nuestra propuesta para cambiar definitivamente esta situación?

En marzo de 2010, la asamblea de Feprodel acuerda iniciar el proceso de creación del **Colegio Profesional de Gestores del Desarrollo Local y la Innovación Territorial**. Por cuestiones de oportunidad y condiciones favorables, se considera que el lugar idóneo para iniciar este proceso es la Comunidad Valenciana, ya que existen titulaciones universitarias oficiales de postgrado en Desarrollo Local (adaptadas al Espacio Europeo de Educación Superior) en todo su territorio.

Los fines esenciales de un Colegio Profesional son:

- La ordenación del ejercicio de una profesión.
- La representación institucional de la misma.
- La defensa de los intereses profesionales de los colegiados.
- La protección de los intereses de los consumidores y usuarios de los servicios de sus colegiados.

Los requisitos necesarios para que una profesión pueda ser colegiada son básicamente dos:

- Deben concurrir razones de interés público que justifiquen la creación de un Colegio que defina el ejercicio de la profesión.
- Las personas que la ejerzan deberán estar en posesión de los estudios universitarios que las habiliten para ello.

El interés público lo define el Ministerio de Trabajo en su Orden TAS/360/2008:

"Los Agentes de Empleo y Desarrollo Local se configuran como un elemento clave en la dinamización de las políticas activas de empleo en el entorno local, impulsando y gestionando actuaciones que tiene por objeto la creación de empleo y la actividad empresarial. Los años de implantación de este programa han puesto de manifiesto por un lado la necesidad que las corporaciones locales tienen de contar con la figura del Agente de Empleo y Desarrollo Local y por otro, la oportunidad de aprovechar al máximo la experiencia de los técnicos".

Podrán formar parte de este Colegio aquellos profesionales con titulación universitaria que estén en posesión de un Máster Oficial en Desarrollo Local y, con carácter transitorio, aquellos profesionales con titulación universitaria que acrediten una experiencia laboral de al menos dos años como Agentes de Empleo y Desarrollo Local.

En definitiva, un Colegio Profesional nos permitirá:

- Ordenar el ejercicio de nuestra profesión.
- Garantizar la existencia y consolidación de la profesión en el sector público y en el sector privado.



Federación Nacional de Profesionales del Desarrollo Local

- Conseguir un importante objetivo fundacional de nuestras asociaciones profesionales.
- Una mayor capacidad de interlocución y de representación institucional.
- Mejorar la capacidad de defensa de nuestros intereses profesionales.
- Mayor claridad y fuerza para ejercer nuestras funciones, convirtiéndonos en verdaderos protagonistas del Desarrollo Local.
- Equiparar nuestros derechos a los de otros profesionales más consolidados en la Administración Pública Local.
- Mejorar la calidad y la eficacia de las políticas activas de empleo.
- Visibilizar a un colectivo de más de 6.000 profesionales.
- En definitiva, dignidad profesional y reconocimiento de nuestro trabajo.

Marzo 2011.