

## **PACTO LOCAL POR EL EMPLEO DE MEDINA DEL CAMPO.**

En Medina del Campo, a 21 de febrero de 2005

### **REUNIDOS**

Todos los agentes sociales, políticos y económicos que firman el documento, al final del mismo.

### **MANIFIESTAN**

La aparición de las nuevas tecnologías, la mundialización del comercio y la aparición de nuevas profesiones han provocado cambios en nuestra sociedad y en particular en el mercado laboral. La **estrategia** para conseguir adaptarse a estos cambios pasa por invertir en la mejora del capital humano y del conocimiento y en la aplicación de políticas activas de empleo.

Por eso, El Ayuntamiento de Medina del Campo puso en marcha en el año 2002 su **Agenda 21 Local**, donde se recogen aspectos sociales, ambientales y económicos relevantes para avanzar hacia la sostenibilidad local. Dentro del sistema de indicadores de la Agenda 21 Local aparecen indicadores tan relacionados con el empleo como la tasa de paro por sexos, las licencias de actividad económica, los sistemas de gestión ambiental de las empresas o las licencias concedidas para rehabilitación de edificios, entre otros.

Dentro de este ámbito de trabajo, durante el año 2004, conscientes de la relevancia que tiene el empleo para alcanzar la sostenibilidad local, el Ayuntamiento de Medina del Campo crea como área de trabajo propia de su Agenda 21 Local el Plan de Acción Local para el Empleo (PALE), en colaboración con la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Castilla y León y trabajando con la asistencia técnica de Ambigés, a partir de la metodología Capacity (**Training and Capacity Building for Local Action Planning for Employment**) del ICLEI y la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Unión Europea. Se trata de este modo de la primera experiencia de este tipo desarrollada en España que ha concluido su fase de planificación estratégica.

**CapaCity** está basado en los resultados del proyecto “LANE, Red Local para los Planes de Acción por el Empleo”, también desarrollado por la Comisión Europea y dirigido por ICLEI y en el que participaron seis ciudades europeas: Amaroussion y Kalithea (Grecia), Hannover y Heidelberg (Alemania), Calviá (España) y Helsingborg (Suecia). Uno de los productos resultantes del proyecto LANE fue el manual y la metodología “LAP-E, Planes de acción local para el empleo”

El proyecto CapaCity tiene como ámbito de referencia dos grandes marcos: la **Estrategia Europea de Empleo y la Agenda 21 Local**.

El **objetivo principal** de CapaCity ha sido instalar capacidades en los organismos participantes para la elaboración de planes de acción locales para el empleo, mediante procesos de concertación e integrando la perspectiva ambiental. Para ello se ha formado a técnicos locales en la metodología LAP-E y otras diseñadas por ICLEI.

Esta formación es especialmente útil para aquellos organismos locales, como el Ayuntamiento de Medina del Campo, que han tomado la decisión política de desarrollar **procesos de concertación en el ámbito del empleo**, y necesitaban formar y especializar a los técnicos para iniciar, guiar y dinamizar un grupo multiagente local encargado del desarrollo de un plan de acción local para el empleo.

El **Plan de Acción Local para el Empleo (PALE)**, integrado en la Agenda 21 Local de Medina del Campo, se orienta a mejorar las medidas dirigidas a solucionar la situación sociolaboral del municipio, con la finalidad de poder influir con más éxito en el desarrollo de los recursos humanos locales bajo los principios que favorezcan la ocupabilidad de los desempleados, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cualificación profesional para la integración y la promoción laboral, la lucha contra la exclusión social, la mejora de la capacidad empresarial, la capacidad de adaptación a la sociedad de la información y el respeto medioambiental.

Durante el presente año se ha redactado el documento de **Diagnóstico técnico** del PALE como punto de partida de los trabajos desarrollados por el grupo multisectorial local, que a través de un proceso de reuniones orientadas a la planificación estratégica ha elaborado, en un proceso de concertación con el Ayuntamiento, el documento que contiene el **Plan de Acción Local para el Empleo**.

El presente acuerdo, colofón del proceso de planificación desarrollado en el presente año, se sitúa en la línea de las directrices de las distintas políticas de empleo emprendidas en los últimos años. Hasta el año 2000, la Estrategia Europea de Empleo se basaba sobre todo en acciones nacionales, que se materializaban en el Plan Nacional de Empleo (PNE). A partir de la **Cumbre de Lisboa**, la dimensión local se impulsa y se afianza frente a las políticas de empleo estructurales. Desde la Comisión, se considera que el desarrollo de la dimensión local de la EEE puede contribuir a la consecución de objetivos comunitarios como el pleno empleo, el crecimiento económico sostenible y la cohesión social.

Al igual que se potencia el **desarrollo local** de la **Estrategia Europea de Empleo (EEE)**, se pretende incrementar la contribución de los actores locales (autoridades locales, tercer sector, agentes económicos, oficinas locales de los servicios públicos de empleo e interlocutores sociales) al éxito de los cuatro pilares de la EEE y de las **Directrices para las políticas de empleo** de los Estados miembros, de 22 de julio de 2003 (DOCE 5.8.2003).

Para ello, los actores locales deberán estar informados de las políticas nacionales y comunitarias, y a partir de su pleno conocimiento de ellas, deberán participar en el **diseño y desarrollo de planes locales de empleo** en lugar de desarrollar proyectos e iniciativas aisladas.

Para incrementar las posibilidades de producir efectos sostenidos en el empleo, las estrategias locales deberán diseñarse de común acuerdo entre los actores locales y los diferentes niveles de autoridades competentes, sobre la base de un **diagnóstico compartido** de los problemas y de los aspectos positivos de los que se parte, y traduciéndose en un plan de acción.

La Estrategia Europea de Empleo reconoce la **importancia de los agentes locales** a la hora de crear empleo, y así lo establece en la directriz número 12 cuando habla de la acción local para el empleo.

Entre estos agentes locales, se encuentran los organismos locales que cuentan con una serie de competencias que tienen incidencia en el empleo local. La importancia de las competencias de las entidades locales y su **cercanía a las necesidades de los ciudadanos**, hacen que sean socios esenciales para el éxito de la Estrategia Europea de Empleo.

En consecuencia con lo expuesto por las partes:

### **ACUERDAN**

I.- Potenciar, acorde con las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, los tres **objetivos generales**:

- Conseguir el pleno empleo.
- Mejorar la calidad y la productividad del trabajo.
- Reforzar la cohesión y la inclusión sociales.

Para la consecución de dichos objetivos generales se plantean, acorde con las directrices europeas, avanzar en sus **Directrices Específicas**:

- Medidas activas y preventivas en favor de los desempleados y de las personas inactivas.
- Creación de puestos de trabajo y espíritu de empresa.
- Abordar el cambio y promover la adaptabilidad en el mercado de trabajo.
- Promover el desarrollo de capital humano y el aprendizaje permanente.
- Aumentar la oferta de mano de obra y promover la prolongación de la vida activa.
- Igualdad entre hombres y mujeres.

- Promover la integración de las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo y combatir la discriminación de que son objeto.
- Hacer que trabajar resulte rentable por medio de incentivos que hagan atractivo el empleo.
- Regularizar el trabajo no declarado.
- Hacer frente a las disparidades regionales en materia de empleo.

Y en concreto, tal como aparece reflejado en el documento del **Plan de Acción Local para el Empleo (PALE)**, se trabajará en las áreas y objetivos que se consensuaron en la segunda reunión del grupo multisectorial del PALE. Estas **áreas y objetivos** se enumeran a continuación:

### **1. Área de empleabilidad:**

- Conseguir el pleno empleo con criterios de calidad.
- Incrementar significativamente el empleo juvenil y femenino.
- Mejorar el nivel de formación de los/las trabajadores/as de los diferentes sectores económicos.
- Crear nuevos módulos de formación acordes con las necesidades locales.

### **2. Desarrollo y diversificación de los sectores económicos locales:**

- Diversificar las empresas en todos los sectores económicos (primario, secundario y terciario).
- Potenciar la creación y establecimiento de empresas de tamaño intermedio.
- Potenciar la llegada de empresas ecoeficientes.
- Mejorar el modelo de movilidad local.
- Fomentar el comercio de calidad en el casco histórico.
- Potenciar el uso local de las energías renovables.
- Potenciar el Centro Comercial Abierto.
- Incrementar la calidad del sector servicios.
- Impulsar un modelo de ciudad basado en los servicios y el turismo cultural.
- Potenciar el desarrollo tecnológico y la innovación.

### **3. Área de desarrollo turístico y empleo:**

- Crear aparcamientos acordes con el respeto al patrimonio histórico.
- Crear un recinto ferial capaz de acoger diversidad de actos ligados al desarrollo económico local.
- Mejorar la calidad de las instalaciones turísticas.
- Potenciar un sector de artesanías acorde con el desarrollo turístico vinculado al patrimonio histórico.
- Promover el turismo como motor de desarrollo local.
- Mejorar el estado de conservación del patrimonio inmobiliario con valores históricos.
- Dotar de diversas utilidades los edificios históricos infrautilizados.
- 

### **4. Desarrollo socioeconómico y cultural:**

- Crear actos culturales más acordes con el desarrollo turístico.
- Fomentar la natalidad.

- Restaurar los edificios históricos.
- Mantener y cuidar las zonas verdes y jardines.
- Impulsar diferentes actividades de ocio.
- Mejorar la limpieza viaria.

II.- Dar prioridad a COLECTIVOS de población que presentan un mayor riesgo de exclusión del mercado laboral:

- Jóvenes que han abandonado los estudios sin cualificación profesional y jóvenes con formación universitaria con dificultades de acceso al mercado laboral.
- Mujeres con cargas familiares y bajos niveles formativos
- Mujeres mayores de 40 años que llevan más de seis meses fuera del mercado laboral.
- Parados de larga duración
- Parados mayores de 45 años.
- Discapacitados
- Colectivos con Especiales dificultades y riesgo de exclusión socio-laboral.
- Inmigrantes extracomunitarios
- Emprendedores

III.- Adoptar las MEDIDAS contempladas en el documento que contiene el **Plan de Acción Local para el Empleo**, para la consecución de los objetivos y directrices señalados.

Comenzando a trabajar en los **10 Proyectos priorizados por su interés y viabilidad para su puesta en marcha a corto plazo**, a través del grupo multisectorial del PALE. y, desarrollando posteriormente el resto de aspectos contemplados en dicho documento.

1. Pacto Local por el Empleo, aprobado por la Mesa para el Desarrollo Económico y Social de Medina del Campo, la Comisión Ciudadana de participación y Seguimiento de la Agenda 21 Local y el Pleno Municipal.
2. Portal web unificado con todas las prestaciones de los servicios locales de empleo, que se complementará con otro monográfico sobre turismo.
3. Jornadas temáticas (sensibilización) dirigidas a empresarios y asociaciones de empresarios de los diferentes sectores económicos. Se inician el presente año con una jornada sobre dinamización turística.
4. Fomento de asociacionismo empresarial, que incluye el apoyo para la creación de una asociación que aglutine a todos los artesanos del municipio.

5. Acciones formativas de reciclaje laboral, sujetas a las demandas de los diferentes sectores empresariales (formación a la carta).

6. Implantación de sistemas de calidad empresarial.

7. Ampliación y consolidación del Servicio de Desarrollo Local, que actualmente incluye un ADL, un técnico de la ADE y un técnico de la Cámara de Comercio e Industria de Valladolid, ampliando su personal a un nuevo ADL.

8. Agencia turística comarcal con el objetivo de definir un producto turístico comarcal mediante la coordinación de recursos. La Mancomunidad de Tierras de Medina tendrá un papel destacado para integrar a todos los municipios en las diferentes actividades a realizar. Incluye dramatización histórica en el casco histórico (Plaza Mayor, Palacio Testamentario...) de Medina, la mejora del Plan Ferial y la recuperación del Centro de Iniciativas Turísticas.

9. Campaña de comercialización exterior: definición del producto. Promoción del Domingo Medinense, imagen de marca de la villa, sector de la madera y turístico.

10. Creación de vivero de empresas para el sector servicios e industria. (ejemplo posible: Empresa de artesanía con discapacitados propuesta en la 4ª sesión del PALE).

#### IV.- ESTUDIO E INVESTIGACIÓN DEL CONTEXTO SOCIOLABORAL.

Con el fin de plantear medida y acciones que se ajusten a las necesidades de la formación y el empleo en nuestro municipio, dentro de parámetros científicos, se acuerda desarrollar estudios e investigaciones entorno a los siguientes temas u otros que pudieran, en el futuro surgir:

A) A partir de los datos que proporcionan el Servicio Público de Empleo de Castilla y León y del análisis de los datos proporcionados por otras instituciones y entidades, se definirán los diferentes perfiles ocupacionales con el fin de adelantarnos a las necesidades del mercado laboral.

B) Estudio de los datos del padrón municipal para definir las características socioeducativas en el municipio.

C) Estudio de investigación para detectar las causas que provocan la situación de desempleo de la población joven y de las mujeres. Proponer medidas adecuadas para darle una respuesta satisfactoria.

D) Estudio sobre las necesidades de formación de los trabajadores y de las empresas.

E) Detección de las nuevas profesiones ligadas a las nuevas tecnologías, la sociedad de la información, el medio ambiente y el turismo.

F) Estudio de las nuevas oportunidades de empleo.

## V.- ORGANIZACIÓN

La Mesa para el Desarrollo Económico y Social de Medina del Campo y la Comisión Ciudadana de seguimiento de la agenda 21 Local velarán por la ejecución eficaz de este Pacto por el Empleo.

Sus funciones serán las siguientes:

- Desarrollar y concretar las medidas propuestas en el presente documento y las de los otros que puedan pactarse entre las partes.
- Proponer anualmente y aprobar, las medidas de actuación, en el ámbito de la formación y el empleo, a desarrollar a nivel local.
- Disponer de todos los informes y documentación que se requieran para elaborar el punto anterior.
- Realizar el seguimiento y la evaluación de las actuaciones que se realicen anualmente en el municipio.
- Aprobar la memoria de actividades de formación y empleo realizadas a nivel local.
- Proponer informes, estudios e investigaciones sobre la formación profesional ocupacional y reglada que conduzcan a la mejora y a la calidad del empleo y al desarrollo integral de las personas.

## VI.- DURACIÓN

El presente pacto estará vigente durante cuatro años, abarcando el período 2004 - 2008, excepto si con anterioridad a la finalización del mismo, es denunciado por uno o más miembros.

Asimismo, finalizado el período de vigencia se evaluarán los resultados y, en su caso, se propondrá un nuevo período para la aplicación de nuevos pactos para la ocupación.

Las partes firmantes declaran su disposición al cumplimiento del presente pacto desde la lealtad, la buena fe y el esfuerzo para el logro de las mejoras sociales y económicas que se acuerdan.

Como prueba de conformidad con todos y cada uno de los puntos del presente pacto, todas las partes lo firman, en quince ejemplares, en Medina del Campo a 21 de febrero de 2005.

Sr. Crescencio Martín Pascual,  
Alcalde – Presidente.

**Agentes Locales firmantes del Pacto Local por el Empleo  
sostenible de Medina del Campo  
21 febrero de 2005**



Ayuntamiento de  
Medina del Campo

D. Crescencio Martín Pascual,  
Alcalde – Presidente del Ayuntamiento de Medina del Campo.



Ayuntamiento de  
Medina del Campo

D. Fidel Lambás Cid,  
Portavoz del Grupo Municipal Popular.



Ayuntamiento de  
Medina del Campo

Dña. Ana María Vázquez Vegas,  
Portavoz del Grupo municipal Socialista.



Ayuntamiento de  
Medina del Campo

D. Andrés Serrano González,  
Portavoz del Grupo Municipal Unión del Pueblo Medinense.



Valladolid

D. Arturo Rodríguez Monsalve,  
Director G.de la Cámara de Comercio e Industria de Valladolid



MANCOMUNIDAD  
Tierras de Medina

D. Máximo Gómez Domínguez,  
Presidente de la Mancomunidad Tierras de Medina.



Asociación de Empresarios  
Círculo de Progreso

D. Erasmo García Prieto,  
Presidente de la Asoc. de Empresarios Círculo de Progreso.



Centro Histórico  
medina comercial

D. Javier Muñoz Pérez,  
Presidente de la Asoc. Centro Histórico, Medina Comercial.



ASOCIACIÓN DE HOSTELERÍA  
DE MEDINA DEL CAMPO

D. Carlos Rochas Juarez,  
Presidente de la Asociación Gremial de Hosteleros.

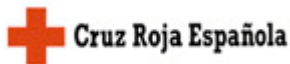


Dña. Adoración García Arranz,  
Coordinadora local Unión General de Trabajadores.



CC.OO.

D. Luís Miguel Gómez Miguel,  
Delegado Provincial Comisiones Obreras.



Cruz Roja Española

D. Jose César Badallo López,  
Presidente Asamblea Local Cruz Roja.



Cáritas  
Española

Dña. Gloria Neida Ballesteros,  
Presidenta Delegación Cáritas.