

Nuevas profesiones postfordistas,
nuevos retos para el movimiento sindical español en el siglo XXI

Recepción: septiembre de 2010. Aprobación: noviembre de 2010
pp. 9-34

Ricard Calvo Palomares^{1}*

Resumen del contenido:

El presente artículo plantea la reflexión y el debate sobre el alcance que el modelo sindical español tiene sobre todas aquellas nuevas actividades aparecidas en las últimas décadas en la sociedad española; nuevas ocupaciones que intentan dar respuesta a nuevas demandas del mercado laboral derivadas de los cambios económicos y sociales acaecidos en los últimos años. Presentamos como ejemplo las principales conclusiones obtenidas de un estudio empírico realizado sobre una de ellas, la de Agente de Empleo y Desarrollo Local (AEDL), que pone de manifiesto las divergencias actuales existentes entre estas profesiones originadas con la implantación del postfordismo y el modelo de representación sindical en funcionamiento.

Palabras claves: Agente de Empleo y Desarrollo Local, Movimiento Sindical, Representación Sindical.

*Post-fordist new professions,
new challenges for the Spanish trade union movement in the XXI century*

Summary of Content:

This paper puts forward the discussion and debate about the extent that the Spanish trade union model has on all those new activities have appeared in recent decades in Spanish society. New occupations that attempt to respond to new labour market demands resulting from economic and social changes have occurred in recent years. Presented as an example the main findings of an empirical study on one of them, the Job Agent and Local Development (AEDL) that shows the current differences between these professions originated with the introduction of post-fordism and the model of union representation running.

Keywords: Employment and Local Development Agent, Union Movement Trade, Union Representation.

1 ^{*}Es profesor del Departamento de Sociología y Antropología Social de la Universitat de València (España). Su experiencia profesional en el sector privado alcanza aspectos como la consultoría, investigación y formación de recursos humanos, el desarrollo de planes de mejora organizacional, el asesoramiento jurídico-laboral, la negociación colectiva o el desarrollo local. Su trabajo de investigación científica gira en torno al estudio del desarrollo local y los efectos de las políticas activas de empleo a nivel micro.

Nuevas profesiones postfordistas, nuevos retos para el movimiento sindical español en el siglo XXI

1. Introducción

Los cambios económicos y sociales acaecidos en la sociedad española en las últimas décadas han posibilitado la aparición de actividades que intentan dar respuesta a las nuevas demandas del mercado laboral. Una de ellas es sin lugar a dudas la de Agente de Empleo y Desarrollo Local –más conocido como AEDL o simplemente ADL- como máximo responsable del diseño, aplicación, desarrollo y ejecución de las políticas activas de empleo a nivel local. Los resultados parciales de una investigación en curso en el seno del Departamento de Sociología y Antropología Social de la Universitat de València (España), cuyo objetivo principal está siendo estudiar el papel desarrollado por estos técnicos AEDL en la aplicación, desarrollo y ejecución de las políticas públicas de empleo en el ámbito geográfico de la Comunitat Valenciana, dio como resultado una línea de conclusiones que apuntaba a la situación de precariedad laboral-contractual de estos técnicos como una de las principales dificultades del modelo implantado en la actualidad para el desarrollo económico del territorio, lo que a su vez impedía en gran medida que éste fuera capaz de producir todos los resultados esperados.

El análisis en profundidad de esta cuestión dio como fruto la investigación que se presenta en este documento. El mismo pretende realizar una aproximación a la realidad laboral-contractual de este nuevo colectivo de técnicos desde el estudio de su paulatino proceso de incorporación al sistema de relaciones laborales y en concreto planteará como cuestión de fondo la situación detectada de divergencia existente entre este colectivo de trabajadores –la mayoría al servicio de administraciones públicas locales- y el modelo de representación sindico-laboral en funcionamiento. Como argumentaremos con posterioridad, si bien esta divergencia no queda manifestada en su nivel de afiliación -que pese a ser inferior al resto de trabajadores del sector público español continúa siendo superior a la medida-, sí queda patente en el grado de implicación e identificación que manifiestan estos técnicos con la labor de representación sociolaboral realizada por estas organizaciones y sus miembros.

Para ello, tomando como base los resultados parciales obtenidos en la citada investigación (donde se recogieron 84 cuestionarios, se organizaron 7 grupos de discusión en los que participaron más de 40 técnicos AEDL y se entrevistaron en profundidad a 6 de esos técnicos y a 3 representantes sindicales a nivel local), se analizarán los factores que están causando esta disonancia de intereses, desde una triple perspectiva: en primer término a través de las resistencias generadas por los propios técnicos (y por extensión por el modelo de desarrollo implantado); en segundo las aportadas por las organizaciones sindicales y su actuación; y como tercero, aquellos originados de la interrelación entre ambos modelos.

2. La irrupción de un nuevo trabajador como técnico para el desarrollo económico del territorio: de lo macro a lo micro

La década de los setenta además de propiciar el cambio de modelo productivo existente hasta el momento a nivel mundial, con una transición desde un *fordismo* caracterizado principalmente por la producción en masa con una intensiva utilización de mano de obra, gran consumo de materia prima, una oferta que prevalecía sobre la demanda, y por las grandes unidades de producción instaladas en entornos urbanos que habían generado el abandono de lo rural, a un *postfordismo* que apostaba por la especialización flexible del trabajo en línea, que proponía una movilidad total de los recursos humanos basándose en la flexibilidad de los espacios productivos y en el que se materializaba la división internacional del trabajo –multinacionales– con la posibilidad de segmentación de las cadenas de producción a nivel mundial, trajo consigo una serie de cambios anexos que afectaron intensamente a ámbitos próximos a los indicados, como a todos aquellos que afectan al mercado de trabajo y a los sujetos actuantes en él –empleados y empleadores principalmente–. Cambios que han supuesto una transformación de la realidad de las relaciones laborales articuladas entre ambos actores. Destacan entre ellos aspectos como los criterios de contratación aplicados, la nueva concepción del puesto de trabajo, la polivalencia o la adaptación constante requerida para cubrir las nuevas exigencias del mercado.

Transformaciones que han tenido todas ellas grandes efectos sobre los puestos de trabajo ya existentes, operando con mayor incidencia sobre todas aquellas nuevas ocupaciones y actividades aparecidas con posterioridad a la década de los setenta. Esta mayor incidencia ha sido debida fundamentalmente a que sobre ellas no ha habido una modificación aplicada sino que, aparecidas directamente en este nuevo contexto, carecían de una memoria (vivencia o historia) anterior. La nueva concepción del trabajo profesional, que abandona los parámetros de la perspectiva tradicional de actividades liberales como el ejercicio de la Abogacía, la Economía o la Medicina, por citar algunos de los más destacados, donde la autonomía profesional era completa, la capacidad y poder de decisión sobre el trabajo absolutos y su vinculación puntual y externa con las organizaciones, propone la existencia de una nueva condición en el desarrollo de su actividad, donde todas estas condiciones de profesionalidad no se aplicarán de la manera en que venía ocurriendo hasta el momento. Esta nueva realidad, derivada de los cambios anteriormente expuestos, ha posibilitado la aparición de *nuevos colectivos profesionales* que si bien en dependencia directa o indirecta de una organización, no operan en completa autonomía, ni con la capacidad y poder de decisión suficientes, ya que supeditan su existencia a las directrices establecidas por la organización.

Una de estas nuevas actividades es la relacionada con la aplicación de las políticas de empleo y desarrollo local. Políticas originadas en España en la década de los ochenta gracias a la confluencia de factores como:

- a. La existencia de un referente europeo. Con la entrada de España en la Unión Europea en 1986, nuestro país asumió el compromiso de buscar una confluencia con las políticas aplicadas en el contexto comunitario, que en este sentido, desde unos años antes ya venían aplicando políticas de fomento del empleo a través de las iniciativas locales de empleo.
- b. Junto a ello, también tuvo su importancia la aparición en la segunda mitad de la década de los ochenta del modelo de políticas activas para el empleo. Suponía un cambio en la concepción tradicional de las mismas, ya que no apostaba por la reacción sino por la acción. La mera cobertura de la situación de desempleo, a través de prestaciones y subsidios económicos, dejaba paso a una serie de medidas que permitieran activar el mercado de trabajo desde los aspectos estructurales del mismo: en primer lugar a través de la mejora de las posibilidades de emplearse a través de la mejora de los niveles de capacitación o formación profesional específica; en segundo, de la creación de nuevas actividades empresariales a través del fomento del autoempleo, facilitando la generación de iniciativas y con ellas a la figura clave del emprendedor; y como tercero, potenciando una mejor interrelación entre la oferta y la demanda de empleo a través de acciones directas que aportaran soluciones útiles a este proceso –acciones de orientación profesional y de búsqueda de empleo, entre las más destacadas-.
- c. La necesidad de actuación y respuesta a la situación económica –y por extensión social- de crisis vivida. El fomento y creación de empleo como elemento de lucha contra las altas tasas de desempleo por un lado y contra el fuerte proceso de reestructuración productiva planteado en muchas de las actividades desarrolladas tradicionalmente sobre el territorio, se convertían en premisas de actuación fundamentales de necesario cumplimiento en aquellos momentos.
- d. El doble proceso de descentralización competencial iniciado en la administración pública española. En primer término con un proceso consciente y formal del gobierno central hacia los nuevos gobiernos autonómicos, y en segundo, un proceso no formal –de facto- del gobierno central hacia las administraciones locales –Ayuntamientos y Corporaciones Locales-.
- e. Y junto a todos ellos, un cambio en la perspectiva de actuación sobre el territorio. La visión micro, adaptada y cercana a las necesidades del territorio y de su población, sustituía a la visión macroeconómica anterior. Las políticas generales, generalistas y generalizadoras ya no eran útiles para el desarrollo económico, productivo y social del territorio que requería de actuaciones más ajustadas a su situación concreta.

El contexto descrito facilitó que en la segunda mitad de la década de los ochenta apareciera un nuevo técnico en el ámbito local, el Agente de Empleo y Desarrollo Local (AEDL), al que se le asignó como principal objetivo el colaborar en la

promoción e implantación de las políticas activas de empleo relacionadas con la creación de actividad empresarial². A este objetivo genérico se le determinaron la realización de una serie de funciones³:

- a. Prospección de recursos ociosos o infrautilizados, de proyectos empresariales de promoción económica local e iniciativas innovadoras para la generación de empleo en el ámbito local, identificando nuevas actividades económicas y posibles emprendedores.
- b. Difusión y estímulo de potenciales oportunidades de creación de actividad entre los desempleados, promotores y emprendedores, así como instituciones colaboradoras.
- c. Acompañamiento técnico en la iniciación de proyectos empresariales para su consolidación en empresas, los proyectos generadores de nuevos empleos, asesorando e informando sobre la viabilidad técnica, económica y financiera y, en general, sobre los planes de lanzamiento de las empresas.
- d. 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 en los procesos formativos adecuados para coadyuvar a la buena marcha de las empresas creadas.
- e. Y cualesquiera otras que contribuyan a la promoción e implantación de políticas activas de empleo e impulsen la creación de actividad empresarial.

Analizadas estas funciones, podemos afirmar que el AEDL es un nuevo técnico para la esfera local al que se le asigna un papel como máximo responsable para alcanzar el desarrollo local a través de la articulación de un proceso de crecimiento y cambio estructural que afecta a una comunidad territorialmente definida y que se concretará en la mejora del nivel de vida de sus habitantes (Vázquez, 1988). Serán aquellos agentes que, pisando el territorio y entrando en contacto constante con el resto de agentes sociales y económicos del mismo posibiliten el desarrollo local (Pérez y Carrillo, 2000).

En palabras del profesor Alburquerque (2002), los Agentes de Empleo y Desarrollo Local, son una de las figuras más importantes en la práctica del desarrollo local, ya que realizan, de forma permanente, funciones como promotores, intermediadores, catalizadores, animadores, informadores y capacitadores para el desarrollo a nivel micro. Sanchis (2006) por su parte, sostiene que el técnico AEDL

2 Artículo 7 de la Orden de 15 de julio de 1999, orden 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 (Modificada parcialmente por la Orden de 27 de diciembre de 1999, por la Orden 49/2005, de 14 de enero y por la Orden TAS/360/2008, de 6 de febrero).

3 Artículo 8 de la citada Orden.

es un elemento dinamizador importante en el proceso de desarrollo local y social, por lo que su capacidad de respuesta ante las necesidades del entorno en el que se desenvuelve ha de ser flexible y amplia.

Y por su parte Barberá (1992) define al AEDL, *como un operador público o privado al servicio de la población, que promueve, organiza y elabora a nivel territorial operaciones integradas de desarrollo local, de las que son protagonistas las instituciones, fuerzas técnicas, sociales y empresariales*. El técnico AEDL es por tanto un consultor local que se diferencia del consultor privado en que desarrolla sus funciones a través de iniciativas con claro carácter público (Albuquerque, 2002), cuyo principal objetivo es construir un entorno territorial favorable con políticas, programas, servicios e instrumentos de apoyo y fomento a las empresas a fin de asegurar la modernización de los sectores productivos y potenciar las capacidades tecnológicas y empresariales del tejido productivo territorial.

Breve repaso a la evolución profesional del técnico AEDL

En España, es necesario remontarse hasta 1955 para hallar el primer precedente del Agente de Empleo y Desarrollo Local: el agente de extensión agraria. Son muchos los factores o señas de identidad que en un principio asimilan su perfil con el del perfil actual del técnico AEDL (González, 2008). Destacando entre ellas las tareas de asistencia técnica que se le atribuyen y su papel de dinamizador del territorio.

No obstante, la aparición como tal del Agente de Empleo y Desarrollo Local no se produce hasta la década de los ochenta, respondiendo así a la incompetencia demostrada del anterior modelo basado en políticas macroeconómicas ante la situación vivida en aquellos momentos de grave crisis económica y social. En el proceso de construcción de la figura profesional del técnico AEDL, es necesario establecer cinco grandes momentos o etapas (*véase tabla 1*).

Tabla 1. Proceso de evolución profesional del técnico AEDL

FASE 0. ANTECEDENTES	Agentes de Extensión Agraria (1955)
FASE 1. 1980-1985	Programas Iniciativas Locales de Empleo (ILE)
LAS PRIMERAS EXPERIENCIAS DEL MODELO	Constitución de las primeras Concejalías de Desarrollo Local y Promoción Económica
FASE 2. 1986-1990	Regulación oficial de la figura del técnico AEDL
LA CONSTRUCCIÓN DEL MODELO	Implantación de los AEDL en la mayoría de municipios españoles
FASE 3. 1991-1998	Definición de modelos autonómicos propios y creación de redes
LA GENERALIZACIÓN DEL MODELO	
FASE 4. 1999-2007	
LA CONSOLIDACIÓN DEL MODELO (1)	
FASE 5. 2008-actualidad	
LA CONSOLIDACIÓN DEL MODELO (2)	

Primera fase 1980 – 1985: La aparición de este nuevo profesional está ligada al programa de Iniciativas Locales de Empleo de la OCDE y la línea de subvenciones a la contratación que contempla. En España el Ministerio de Trabajo a través del Instituto Nacional de Empleo se convierte en el órgano administrativo que ejerce la gestión y tutela de este programa⁴.

Segunda fase 1986 – 1990: El elemento determinante del giro que se observa en estos años es el ingreso de España en la Unión Europea, ligado al incremento de recursos económicos que para la formación y la contratación supone la intervención del Fondo Social Europeo (FSE)⁵. En esta etapa se va detectando un giro del perfil profesional hacia la promoción de proyectos empresariales y es en esta época en la que se crean las primeras concejalías de Desarrollo Local y Promoción Económica en los Ayuntamientos. Sin embargo, la ausencia de referentes claros en los municipios españoles y el desconocimiento de estas nuevas políticas activas de empleo en la gran mayoría de ayuntamientos son factores que impiden un crecimiento más rápido del modelo. A principios de los años noventa todavía es muy escasa la presencia de profesionales del desarrollo local en los municipios españoles⁶.

Tercera fase 1991 – 1998: Se constata la importancia que el modelo de Desarrollo Local está teniendo en la creación de actividad empresarial, la generación de empleo y la vertebración de territorios, por lo que se sigue invirtiendo gran cantidad de fondos públicos provenientes principalmente del Fondo Social Europeo, aunque también se sigue profundizando en el área rural mediante los programas Proder y Leader, por lo que comienzan a recibirse fondos destinados al desarrollo agrario, rural y medioambiental. Durante este período se configura el actual modelo de desarrollo local existente en España. Se regula la figura del agente de empleo y desarrollo local como la entendemos actualmente y las políticas activas de empleo se expanden por todo el territorio estatal. Empiezan a producirse actuaciones conjuntas en el territorio entre los programas de fomento de empleo y los de desarrollo rural⁷.

4 El Programa de Acción y Cooperación de la OCDE sobre iniciativas locales para la creación de empleo (Programa I.L.E.) fue puesto en marcha por primera vez por Decisión del Consejo de la OCDE de 22 de julio de 1982 como un programa especial dentro de la Organización. España se adhiere a este programa desde su puesta en marcha.

5 La primera regulación legal del programa I.L.E. aparece en una Orden Ministerial de 21 de febrero de 1986, que incluye medidas de apoyo a la creación de empleo. Contempla subvenciones destinadas a las entidades locales para financiar el 50% de los costes laborales derivados de la contratación de un profesional del desarrollo local con el límite de una anualidad

6 Sirva como ejemplo que en esta época existen alrededor de 300 profesionales en todo el Estado, cuando la cifra de municipios supera los 8.000.

7 Entra en vigor 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 para la concesión de subvenciones. Esta norma introduce nuevos aspectos: por

Cuarta fase 1999 - 2007: Entre los años 1999 y 2003 se produce una progresiva transferencia en materia de gestión y control de las políticas activas de empleo del Estado a las diferentes Comunidades Autónomas, asumiendo todas ellas estas competencias y creando sus respectivos servicios autonómicos de empleo. En 1999 se amplía el período y la cuantía de subvención destinada a la contratación de Agentes de Empleo y Desarrollo Local, coincidiendo con un incremento importante de las transferencias que el Ministerio de Trabajo destina a los diferentes servicios autonómicos de empleo para el fomento del desarrollo local. Es durante este período cuando se alcanza y supera la cifra de más de seis mil profesionales del desarrollo local a nivel estatal y un importante aumento de los profesionales contratados con fondos propios de las entidades locales.

Quinta fase 2008 - actualidad: En febrero de 2008, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales asume una importante reivindicación del colectivo de profesionales del desarrollo local y de las asociaciones que los representan. Se trata de la eliminación del límite de los cuatro años existente hasta el momento para la concesión de subvenciones a los ayuntamientos que contratasen AEDL⁸. Esta modificación supone el reconocimiento, por un lado, de 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 cuyas contrataciones han sido objeto de subvención. Ya se había realizado una modificación en el año 2005⁹, de forma que se posibilitaba que los agentes de empleo y desarrollo local que hubieran estado contratados y subvencionados por los servicios públicos de empleo durante la duración máxima subvencionable establecida de cuatro años pudieran participar en los procesos de selección para la cobertura de nuevas plazas subvencionadas como agente de empleo y desarrollo local en una corporación local distinta a aquella en la que hubieran prestado servicios. La adaptación autonómica de esta normativa que se está llevando a cabo en la actualidad, muestra las carencias que muchas comunidades autónomas tienen en la definición de políticas de desarrollo socioeconómico local. Particularmente grave en este sentido es el caso de la Comunitat Valenciana desde el año 2008, año en el que el Servicio Autonómico de Empleo y Formación no ha sido capaz de adaptar la normativa estatal al ámbito valenciano y donde la denegación de subvenciones a las entidades locales para la prórroga en las contrataciones de agentes de empleo y

primera vez se contempla la denominación de agente de empleo y desarrollo local. Se amplía la subvención hasta el 75% de los costes laborales totales durante un periodo de tres años.

8 Orden TAS/360/2008, del 6 de febrero, por la que se modifica la Orden del 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 calificadas como I + E.

9 Orden TAS/49/2005, del 14 de enero.

desarrollo local se ha llevado a cabo de una forma arbitraria, sin seguir ningún tipo de criterio de concurrencia competitiva ni atendiendo a indicadores de medición del trabajo.

La evolución de la actividad en el contexto de la Comunitat Valenciana

Esta nueva realidad profesional supone la irrupción de un nuevo colectivo técnico con capacidad de actuación sobre el territorio, por lo que analizar su presencia sobre el mismo adquiere una dimensión fundamental si queremos realizar cualquier aproximación al mismo. En primer término, nos centramos en la evolución de estos técnicos en el ámbito geográfico de la Comunitat Valenciana¹⁰ (ver tablas 2 y 3).

Tabla 2. Evolución número AEDL (1985-2009)

	NÚMERO AEDL
1985	14
1990	48
1995	100
2000	211
2005	495
2009	631

Fuente.- Adlypse¹

Tabla 3. Representatividad AEDL según ámbito de actuación (2009)

AEDL LOCALES (en dependencia de un Ayuntamiento, corporación local o entidad con un ámbito de actuación municipal)	561	88,91 %
AEDL SUPRALOCALES (en dependencia de un organismo o entidad con un ámbito competencial superior al municipio: tales como Diputaciones, Mancomunidades, Federaciones de Municipios y Provincias, etc.)	70	11,09 %

Fuente.- Adlypse

10 Por las características y condiciones concretas consideramos que el estudio del ámbito valenciano es prácticamente extensible a la totalidad del territorio nacional.

Además de esta dimensión lineal de análisis de la evolución de este colectivo, es interesante que también nos detengamos en el estudio de la representatividad del número de poblaciones que quedan directamente cubiertas por el modelo¹¹, así como la estimación de la población que queda cubierta por él a través de la tasa de cobertura poblacional que ello supone.

Tabla 4. Representatividad del modelo (1985-2009)

	NÚMERO AEDL	POBLACIONES CON SERVICIO DE AEDL	TASA DE COBERTURA
1985	14	9	14,42 %
1990	48	41	21,30 %
1995	100	89	33,74 %
2000	211	165	52,90 %
2005	495	293	65,77 %
2009	631	405	88,71 %

Fuente.- Elaboración propia y Adlypse

Si hemos analizado el número de poblaciones en las que desarrollan su actividad este nuevo colectivo, también será muy conveniente conocer el tipo de población –con base principalmente en su tamaño- en la que estos técnicos desarrollan su trabajo (*ver tabla 5*).

Tabla 5. Número AEDL según tamaño del Municipio (2009)

Menos de 5.000	258	40,89 %
De 5.001 a 10.000	64	10,14 %
De 10.001 a 25.001	93	14,74 %
Más de 25.000	146	23,14 %
Entidades supralocales	70	11,09 %
TOTAL	631	

Fuente.- Elaboración propia y Adlypse

11 Apuntamos a la cobertura directa como aquella que permite al ciudadano tener a su disposición al menos un técnico AEDL en su municipio, ya que indirectamente otros niveles supralocales como entes comarcales –mancomunidades- o provinciales –diputaciones- dan cobertura a la totalidad del territorio.

Y como contextualización complementaria al mismo, la *tabla 6* nos aporta una visión comparada de la distribución total de municipios –según el número de habitantes- del conjunto de la Comunitat Valenciana con la distribución alcanzada por el modelo de desarrollo local implantado en este ámbito, una vez transcurridos más de veinticinco años de vigencia del mismo.

Tabla 6. Representatividad modelo según tamaño del municipio (2009)

	TOTAL COMUNITAT VALENCIANA		TOTAL MODELO DESARROLLO LOCAL	
Menos de 5.000	393	72,51 %	260	64,20 %
De 5.001 a 10.000	52	9,59 %	49	12,10 %
De 10.001 a 25.001	53	9,78 %	52	12,84 %
Más de 25.000	44	8,12 %	44	10,86 %
Totales	542	100 %	405	100 %

Fuente.- Elaboración propia y Adlypse

A todo ello cabe añadir una dimensión cualitativa de carácter complementaria como es el saber el tipo de entidad en la que desarrollan su actividad los técnicos AEDL (*ver tabla 7*).

Tabla 7. Organización del servicio local de empleo (2009)

	Número	Número AEDL
Ayuntamientos y Corp. Locales	364	396
Mancomunidades	15	48
Otras entidades: FVMP, Diputaciones, etc.	4	22
Sociedades con capital público	9	45
Fundaciones Municipales	6	12
Organismos autónomos	4	29
Consortios	10	42
Asociaciones (Grupos de acción local –GAL- CEEI)	12	37
<i>Totales</i>	424	631

Fuente.- Elaboración propia y Adlypse

3. Datos metodológicos básicos de la investigación

a) Objetivos y metodología del estudio

Los datos que se aportan como base empírica para la elaboración del presente trabajo, han sido extraídos de una investigación en curso en el Departamento de Sociología y Antropología Social de la Universitat de València (España). El objetivo principal de dicho estudio está siendo estudiar el papel desarrollado por estos técnicos AEDL en la aplicación, desarrollo y ejecución de las políticas públicas de empleo en el ámbito geográfico de la Comunitat Valenciana. Concretamente este artículo se origina en una fase intermedia del mismo en la que se está intentando definir un perfil profesional para la actividad desarrollada por el técnico AEDL, y más concretamente realizar una aproximación a las dificultades con las que se encuentra este colectivo en el proceso de profesionalización de su actividad. Para la consecución de este objetivo básico y relacionados con la materia que nos ocupa, se establecieron otros de carácter complementario al mismo como: analizar la actividad realizada por los técnicos AEDL con el propósito de conocer los programas desarrollados sobre el territorio y analizar el grado de implicación política de los distintos estamentos administrativos implicados en el empleo, desarrollo local y promoción socioeconómica del territorio¹².

Una alta correlación –dependencia- de la precariedad laboral detectada en este colectivo de profesionales (que alcanzaba cuotas próximas al 70 por cien) con los resultados obtenidos por el modelo, fomentó el interés científico en el análisis en profundidad de esta cuestión. Concretamente las informaciones utilizadas en la presente se recogieron entre los meses de septiembre de 2008 y abril de 2009. Con él, nos propusimos realizar una aproximación a la realidad laboral-contractual de este nuevo colectivo de técnicos desde el estudio de su paulatino proceso de incorporación al sistema de relaciones laborales y en concreto plantear como cuestión de fondo la situación de divergencia detectada y existente entre este colectivo de trabajadores –la mayoría al servicio de administraciones públicas locales- y el modelo de representación sindico-laboral en funcionamiento.

Dadas las características particulares del proyecto y el tipo de participantes en la investigación, se optó por una investigación en la que la recogida de la información se realizara a través de la triangulación de técnicas cuantitativas -cuestionario diseñado al efecto- con técnicas cualitativas –realización posterior de grupos de discusión de expertos y entrevistas en profundidad a informantes considerados como clave-. Concretamente se recogieron un total de 84 cuestionarios –de una población total estimada en 2008 de 610 técnicos AEDL- lo que alcanza una representatividad

12 A su vez este estudio es continuación de otro iniciado en 2006 con una población más reducida (comarca valenciana de La Ribera Alta), en el que se analizaban las políticas activas de empleo desarrolladas por los distintos técnicos ADL desde el inicio de su actividad en cada municipio.

del 13,77 por cien. A su vez se realizaron 7 grupos de discusión que reunieron a más de 40 técnicos y 9 entrevistas, 3 de ellas a representantes sindicales a nivel local y 6 a técnicos AEDL de los que habían participado en las discusiones anteriores.

b) Apreciaciones iniciales del estudio a tener en cuenta

Antes de adentrarnos en la exposición de los factores causantes de la divergencia actual entre el modelo de desarrollo local y el modelo de representación sindical, es necesario aportar una serie de apreciaciones iniciales relacionadas con el grado de afiliación de este colectivo de trabajadores. Pese a lo que podría pensarse con base en nuestra hipótesis de partida el grado de afiliación del colectivo de técnicos AEDL es considerable, alcanzando un 27,38 por cien de los casos estudiados. Si bien, es considerablemente inferior al de referencia del personal al servicio de la Administración Pública -que es del 31,10 por cien-, es muy superior al nivel de afiliación medio de los trabajadores en general, que es del 15,80 por cien (*ver tabla 8*).

Tabla 8. Nivel de afiliación

	COLECTIVO TÉCNICOS AEDL	SECTOR PÚBLICO	TODOS LOS TRABAJADORES
SI	27,38 %	31,10 %	15,80 %
NO	72,62 %	68,90 %	84,20 %

Fuente.- Elaboración propia y Encuesta Calidad de Vida Trabajo (2007)

Pese a ello, sí que hay otros aspectos que aunque más adelante presentaremos con mayor detenimiento propician que se mantenga la afirmación de divergencia, ya que el análisis de la identificación y participación del técnico AEDL con el movimiento sindical se plantea en términos más cualitativos. En este aspecto muy destacable será el escaso grado de identificación manifestado por los técnicos estudiados (un 66,67 por cien admite abiertamente que su identificación con el mismo es baja o incluso inexistente) o que tan solo el 17,39 por cien de los casos estudiados está afiliado por convencimiento. Por otra parte, si analizamos el grado de participación de los técnicos en la actividad sindical a través de su presencia como representantes de los trabajadores -miembros de Comité de Empresa o Junta de Personal en su caso, según sean personal laboral o funcional-, observamos que mayoritariamente ni han ostentado esta condición, ni tan siquiera han formado parte de las candidaturas a ellas.

Tabla 9. Identificación del técnico AEDL con el movimiento sindical

GRADO DE IDENTIFICACIÓN		MOTIVOS AFILIACIÓN	
ALTO	2,38 %	POR CONVENCIMIENTO	17,39 %
MEDIO	30,95 %	POR SI NECESITAN COBERTURA LEGAL	56,52 %
BAJO	41,67 %	POR COSTUMBRE	8,70 %
NULO-INEXISTENTE	25,00 %	SIN RAZÓN ESPECÍFICA	17,39 %

Tabla 10. Grado participación sindical

¿SON O HAN SIDO REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES?		¿HAN SIDO CANDIDATOS EN LAS ELECCIONES SINDICALES?	
LO SON EN LA ACTUALIDAD	3,57 %	SÍ, EN ALGUNA OCASIÓN	17,88 %
NO LO SON ACTUALMENTE, PERO LO HAN SIDO EN ALGÚN MOMENTO	11,90 %	SE LO PROPUSIERON Y NO ACEPTÓ	8,31 %
NO LO HAN SIDO NUNCA	84,52 %	NUNCA SE LO HAN PROPUESTO	73,81 %

4. Un análisis de los factores de la divergencia: *los factores causantes de la divergencia actual*

Tres son las perspectivas que nos servirán para analizar los factores causantes de la divergencia actual entre ambos modelos: 1. los factores que tienen su origen en el propio modelo o en la perspectiva propia del técnico AEDL; 2. los factores particulares que aporta el funcionamiento del movimiento sindical; y 3. los factores cuyo origen es compartido por ambos.

4.1 La perspectiva del técnico AEDL

En primer término destacamos entre todos los factores el escaso sentimiento de pertenencia a un grupo sindical, derivado principalmente de su no autoconsideración como clase obrera. Este argumento responde a su catalogación como técnicos, condición que nace de alguna manera con el puesto de trabajo. La desvinculación de los técnicos AEDL del modelo de representación sindical no es sino un fiel reflejo del patrón de rechazo o de cuestionamiento generalizado en la sociedad actual de la labor desarrollada por las organizaciones sindicales. Queda de manifiesto en las siguientes citas extraídas de las entrevistas a técnicos AEDL:

“Llevo tres meses en el puesto de trabajo –de ADL- en un municipio pequeño, y creo que no necesito estar afiliada, en mi Ayuntamiento lo arreglamos todo hablando cara a cara”

“... si no estaba afiliado en mi anterior trabajo, ¿por qué me iba a afiliarse en este, si necesito menos a los sindicatos? ...”

Aspectos que contrastan con lo que nos decía uno de los representantes sindicales entrevistados:

“... por más que lo intentas, cuesta mucho que la gente participe, y este colectivo más todavía, no entienden que nosotros hacemos nuestra labor y cumplimos con nuestro papel en el juego de las relaciones laborales, dentro y fuera del ayuntamiento ...”

A su vez, un grupo de factores vinculados con los orígenes de la propia figura del técnico se apuntan como dificultades importantes del mismo. La actividad de estos técnicos nace como una actividad no reconocida oficialmente, sino que su paulatina evolución es la que ha ido permitiendo su lenta integración, pero sin alcanzar –después de transcurridos más de veinte años de la aparición del mismo- el consiguiente reconocimiento claro y explícito. Al respecto nos decía un representante sindical que:

“... yo creo que los ADL nos tiran las culpas a nosotros cuando la culpa posiblemente la tienen los políticos, locales, autonómicos o nacionales... de hecho yo participé en la selección de este técnico, lo elegimos porque era joven y del pueblo, parecía una persona con ganas de trabajar, que podía aportar sangre nueva al Ayuntamiento ... cuando entró no sabía ni cual era su trabajo, pero lo peor es que los políticos tampoco lo sabían, ¿tenía que saberlo yo? ...”

Esta alusión coincide perfectamente con el conflicto de rol en el que se han encontrado muchos técnicos cuando han accedido a su puesto. En la siguiente tabla podemos observar que en un porcentaje muy alto de ellos mismos han tenido que establecer los límites de su actividad.

Tabla II. Límites del trabajo del técnico AEDL

	SI	NO
¿TIENE EL AEDL CLAROS LOS LÍMITES DE SU ACTIVIDAD?	21,30%	78,70%
¿QUIÉN LOS ESTABLECE?		
El político responsable del área		33,33%
El mismo		40,17%
Nadie, la propia dinámica de la actividad		26,50%

Ello tiene mucho que ver con el motivo que promovió la existencia del servicio de empleo y desarrollo local en el municipio. Desafortunadamente, como podemos ver en la *tabla 12*, tan solo un 16,67 por cien de los casos tuvo establecido como objetivo inicial dinamizar el municipio, el resto simplemente se aprovecharon de la existencia de una subvención, bien para disponer de un nuevo técnico cualificado para su ayuntamiento o bien para crear un nuevo servicio.

Tabla 12. Motivo originario inicios de la actividad de la AEDL

DISPONER DE UN TÉCNICO CUALIFICADO SUBVENCIONADO	55,55 %
LA NECESIDAD DE DINAMIZAR EL MUNICIPIO	16,67 %
LA CREACIÓN DE UN SERVICIO CON UN TÉCNICO	11,11 %
SIN MOTIVO ESPECÍFICO	16,67 %

Esta situación la podemos entrever en el comentario realizado por uno de los técnicos AEDL entrevistados:

“...el Alcalde me lo dejó claro desde el primer momento: que no me cueste dinero, le hice caso, no le cuesto ni un duro, incluso me atrevería a decir más, ganan todavía algo con la agencia, porque el coste es cero ... pero esto que aparentemente parecería bueno hoy en día me está suponiendo problemas, porque ni el Alcalde, ni otras Concejalías, valoran plenamente mi trabajo ...”

Y junto a ello, adquieren gran importancia factores relacionados directamente con el perfil propio del profesional que ocupa la plaza de técnico, como son su juventud o la escasa experiencia con la que acceden los técnicos a su puesto de trabajo de AEDL. En la figura siguiente comprobamos como casi la totalidad de los técnicos afiliados se sitúa en torno a los segmentos centrales de edad, aspecto que no hace nuevamente si no reflejar la dinámica social existente.

Tabla 13. Nivel de afiliación según edad del técnico

EDAD DEL TÉCNICO	REPRESENTATIVIDAD	GRADO AFILIACIÓN POR ESTRATOS DE EDAD	GRADO AFILIACIÓN PONDERADO A SU REPRESENTATIVIDAD
HASTA 25 AÑOS	3,57 %	33,33 %	1,19 %
MÁS DE 25 Y 35 AÑOS	52,38 %	27,27 %	14,28 %
MÁS DE 35 Y 45 AÑOS	41,67 %	25,71 %	10,71 %
MÁS DE 45 AÑOS	2,38 %	50,00 %	1,20 %

Tanto es así que los factores expuestos hasta el momento han desembocado en la percepción generalizada existente entre los técnicos de que nadie –en este caso ningún sindicato- les apoya o les representa, y que por tanto tienen que autogestionar su realidad profesional y laboral. Recordemos el dato aportado en la tabla 9, en la que más de un 65 por cien de los técnicos analizados manifestaba un grado de identificación con el movimiento sindical bajo o inexistente. Buena muestra de lo dicho también queda recogido en las siguientes aportaciones realizadas por los AEDL:

“Cuando me contrataron, a mí, nadie me dijo lo que tenía que hacer, poco a poco fui marcándome objetivos, lo que yo creía que era el desarrollo local aplicado al municipio ... tuve un montón de dudas que nadie me resolvió, incluso llamé a otros ADL para que me aconsejaran ... pero lo que me comentaban no lo veía demasiado aplicable a mi puesto.”

“Los representantes sindicales de mi Ayuntamiento no se preocupan por nosotros, es como si no fuéramos trabajadores públicos, solo nos han preguntado cuando hicieron las elecciones sindicales, para que los votáramos.”

Por el contrario el representante sindical nos apunta en este sentido que:

“Aquí el ADL no ha dado muestras de vida durante mucho tiempo, no pide nada ... sin embargo nosotros cuando entró a trabajar el primer ADL en el ayuntamiento fuimos desde el sindicato X a hablar con él, igual que hacemos con todos los nuevos trabajadores, sean funcionarios o laborales, fijos o temporales y nos dijo que no, y de hecho en todos estos años que lleva aquí no ha querido ni vernos ... sin embargo cuando entró el segundo ADL hicimos lo mismo pero éste se afilió y ahora está con nosotros en el sindicato y en la Junta de Personal.”

El doble proceso de individualización de las relaciones laborales, por una parte con el nuevo contexto productivo y los cambios generados por el mismo sobre el mercado de trabajo, y de las relaciones laborales, que estos técnicos reproducen a la perfección y por otra la individualización que los propios técnicos han potenciado como posible mecanismo de consolidación de su puesto de trabajo. Recordemos lo que nos decían dos técnicos y un sindicalista al respecto:

“Quedarme o no como fijo depende de lo imprescindible que me haga, y de que los políticos valoren mi trabajo como necesario.”

“El puesto lo he creado yo, como me ha parecido, si nadie me dijo nada en su momento, ¿por qué ahora?”

“Uno de los ADL que tenemos aquí, se cree la mano derecha del Alcalde, hace todo lo que le dice sin rechistar, parece que va a heredar el Ayuntamiento.”

Finalmente cabe apuntar en este primer subapartado de análisis que las características de contratación, que totalmente dependiente de la temporalidad de una subvención finita, delimita la realidad laboral-contractual con la que se encuentra el técnico. Un elemento fundamental de estas características de contratación, lo formarían aspectos como el tipo de contrato en el que se materializaría esta –vinculado con la anualidad y sujeto a renovaciones anuales- y en el proceso de consolidación laboral en el que se adentran estos técnicos en su posterior futuro laboral –no definido de ninguna manera por parte de la administración pública, ni inicial ni posteriormente. Ello queda patente tanto en los comentarios versados al respecto como las *tablas 14 y 15* que dan una perspectiva del nivel de afiliación existente en el colectivo si lo segmentamos por tipo de relación laboral-contractual o si atendemos al momento en que estuvieron afiliados

“... yo creo que nuestra situación con un poco voluntad política se hubiera podido arreglar hace tiempo ... pero claro si continuamos como temporales después de tanto tiempo ... nadie les obliga a hacernos hijos.”

“Estoy convencida que los sindicatos hacen lo que pueden, desde mi perspectiva la culpa la tiene la Conselleria o el Ministerio, que no han tenido, ni tienen las ganas de solucionar nuestro tema.”

“Si no nos consolidamos en nuestro puesto de trabajo, ¿cómo vamos a ser productivos? ... yo concretamente es ya el segundo puesto de AEDL que ocupó, en el otro me echaron cuando se terminó la subvención máxima de tres años, en aquel momento.”

Tabla 14. Nivel de afiliación según el tipo de relación laboral-contractual del técnico AEDL

TIPO DE RELACIÓN LABORAL-CONTRACTUAL	REPRESENTATIVIDAD	GRADO AFILIACIÓN POR ESTRATOS DE TIPO DE RELACIÓN LABORAL	GRADO AFILIACIÓN PONDERADO A SU REPRESENTATIVIDAD
CONTRATADO TEMPORAL SUJETO A LA SUBVENCIÓN INICIAL DEL SERVEF	19,04 %	12,50 %	2,38 %
CONTRATO TEMPORAL SUJETO A LA PRÓRROGA ANUAL DEL INICIAL	47,62 %	20,00 %	9,52 %
CONTRATO INDEFINIDO (LABORAL FIJO)	13,09 %	45,45 %	5,94 %
INTERINO	10,71 %	37,50 %	4,01 %
FUNCIONARIO	9,52 %	37,50 %	3,57 %

Tabla 15. Momento en el que estuvieron afiliados

EN EL MOMENTO DE LA CONTRATACIÓN	3,10 %
EN EL PRIMER AÑO DEL CONTRATO	17,45 %
ENTRE EL PRIMER Y TERCER AÑO DE CONTRATO	15,35 %
DESPUÉS DEL TERCER AÑO DE CONTRATO	8,92 %

4.2 La posición sindical

Los factores que aparecen en este subapartado se van a orientar claramente hacia la valoración del grado de implicación de los sindicatos en el proceso de configuración profesional de estos técnicos. A grandes rasgos y a tenor del estudio realizado, podemos afirmar que presenta muchos claroscuros. Ello causado por factores muy variados, que responden principalmente al desconocimiento sindical de la realidad laboral profesional concreta en la que se encuentran estos técnicos. Desconocimiento sindical que ha causado que las reivindicaciones de este colectivo no hayan sido recogidas plenamente por los mismos, y que por tanto, no han sido consideradas como prioritarias a nivel local. Aspecto que ha dificultado que este colectivo haya sido incluido como un colectivo de interés para los representantes de las organizaciones sindicales a nivel municipal, que han orientado sus esfuerzos más hacia otros colectivos con una presencia e historia sindico-laboral local mucho mayor, entre ellos principalmente policías, auxiliares o técnicos de administración general. Queda manifestado en los siguientes comentarios realizados al respecto:

“... como hago de casi todo en el Ayuntamiento, al final no sé ni lo que soy, si soy ADL, secretaria o todo ... pese a ello, todavía no he conseguido que los sindicatos incluyan en el catálogo de puestos de trabajo del Ayuntamiento, el de Técnico AEDL como tal.”

“como en todos los sitios, hay clases, aquí los mejor caídos son los municipales (policías), son los que tienen más poder, ... a ellos sí que se les respeta. Y los sindicatos los tienen muy en cuenta.”

“... todavía no he conseguido que los sindicatos incluyan en el catálogo de puestos de trabajo del Ayuntamiento, el de Técnico AEDL como tal ... me dicen que aunque sea laboral-fijo, no existe una referencia clara para su definición.”

Uno de los representantes sindicales nos decía al respecto que:

“... es un colectivo muy particular, que participa muy poco, por no decir que nada ... y si les preguntas no obtienes respuestas o las peticiones que nos hacen no nos corresponden a nosotros, muchas veces no está en nuestras manos.”

Otra dimensión de esta escasa implicación se ha materializado en las dificultades internas que los propios sindicatos han encontrado en el encuadramiento sindical organizativo de estos técnicos. Han surgido dudas en si se corresponden con una actividad de administración pública o en su caso como empresa privada, todo ello en parte derivado de las características concretas y novedosas de la actividad. Las siguientes citas dan buena muestra de esta situación:

“... estuve afiliado durante casi dos años y tres veces que les pregunté una duda respecto de mi situación, no supieron contestarlas.”

“Fui a afiliarme a un sindicato, y la persona que me atendió no sabía si incluirme en administración pública general, específica o en empresa privada ... al año me borré ...”

Una perspectiva que en este caso compartían dos de los representantes sindicales entrevistados:

“... la verdad es que la primera vez dudé del encuadre del ADL en el sindicato, porque está claro que son trabajadores al servicio de una administración pública local, pero claro tienen tantas particularidades, dependen de una subvención, el tipo de trabajo, etc. ...”

“Hay veces que nos preguntan dudas respecto de su condición laboral y claro como dependen de Conselleria y de una subvención, no se, no está tan claro como en otros casos que llevamos, e incluso en el sindicato tienen esta duda ... En este aspecto la verdad es que los sindicatos no hemos aprovechado el momento para captar la atención de este nuevo colectivo. Yo creo que es justo que lo reconozcamos, pese a ello, los que lo hemos intentado a nivel local tampoco hemos conseguido nada significativo.”

Muy relacionado con el último de los comentarios realizados, la temporalidad innata a la realidad profesional del técnico (que afecta en la actualidad todavía a más de la mitad del colectivo) no se ha transformado en un argumento utilizado por los sindicatos como elemento reivindicativo. Desconocimiento sindical que ha llegado a que los sindicatos no hayan abanderado el proceso de integración contractual-laboral de estos técnicos en sus respectivos ayuntamientos. La labor de representación y de negociación institucional no se ha desarrollado como hubiera sido deseable, ni a nivel micro –local a través de la negociación de los convenios colectivos-, ni a niveles macro –autonómicos o nacionales, donde los sindicatos cuentan con representación institucional. En ninguno de ellos se ha manifestado la capacidad de las organizaciones sindicales de representar a este colectivo, que ha quedado con el paso del tiempo en manos de las asociaciones profesionales que la han ido asumiendo con total plenitud.

“El año pasado se actualizó el catálogo de puestos de trabajo del Ayuntamiento, por fin después de 12 años en el Ayuntamiento he conseguido que me incluyan en él.”

Sin embargo el representante sindical tenía una perspectiva completamente distinta:

“...después de muchas negociaciones y mucho esfuerzo, hemos conseguido que se incluya su puesto en el catálogo del ayuntamiento.”

Si tradicionalmente la inseguridad laboral de los trabajadores ha sido uno de los factores que más han conseguido movilizar a la masa obrera a asociarse y trabajar por un ideario común, la pertenencia, en este caso, del colectivo analizado, a una administración pública, consideramos al menos a tenor de lo observado, ha calmado considerablemente sus reivindicaciones. La situación de seguridad de lo inseguro, la juventud de los nuevos técnicos, su inexperiencia y la no existencia de una situación de miedo a represalias por parte de sus superiores, ha dificultado su integración en el modelo sindical público. Concretamente un técnico nos decía que:

“Yo estoy muy contento en el puesto, estoy muy a gusto, y lo que menos tengo ganas es de armar jaleo.”

4.3 La confluencia entre ambos modelos

En este tercer bloque los factores operativos se posicionan como claves en este proceso, ya que los programas desarrollados son en sí mismos elementos que van a limitar la vinculación entre los dos modelos. Aspectos como la competencia generada por las actuaciones que forman parte de su actividad se han convertido en un impedimento formal a un acercamiento entre ambos.

Tabla 16. Titularidad en el desarrollo de los programas de empleo (Provincia de Valencia, 2009)

AEDL	78,30 %
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y SINDICATOS	13,10 %
OTRAS ORGANIZACIONES	8,60 %

Competencia principalmente a dos niveles, por un lado, competencia real por la adjudicación de los programas, sobre todo en aquellos en los que existe una especie de cupo territorial como criterio de concesión –criterio *oficial* que cada vez ha sido más habitual-, siendo un claro ejemplo de esta afirmación que programas de empleo como

cursos de formación o acciones de orientación (más conocidas como Opea), donde los sindicatos tradicionalmente han tenido reservada una parte específica de los mismos, limitando ello las posibilidades del municipio de recibir esta concesión. Por otro, y derivado de la anterior, la competencia por los posibles destinatarios a nivel local, y por tanto participantes potenciales de los programas a desarrollar, que en principio serán los mismos. Lo vemos reflejado en lo expuesto en los siguientes fragmentos:

“Los sindicatos, como promotores de formación, se convierten en competidores reales de nuestro trabajo como ADL’s, ya que hay veces que discutimos por los alumnos. Hay algo que no funciona en el modelo.”

“Parece clara la relación, los sindicatos tienen reservada una parte del pastel, y si tienes la mala suerte de que los sindicatos de tu municipio hagan los mismos programas que tú -o muy similares- lo tienes bastante peor; te toca ir a la caza y captura de los parados.”

“... además yo he encontrado en ocasiones en las que un sindicato hace un curso de formación en ..., la Conselleria no te concede a ti el curso, tienen una preferencia clara.”

Aportación del representante sindical al respecto:

“Los ADL no diferencian muchas veces entre lo que hacen los sindicatos en la sociedad y lo que nosotros concretamente hacemos aquí en el ayuntamiento.”

Además de esta competencia externa por los servicios del parado, como usuarios potenciales de estos programas de empleo, existe otro factor de alejamiento entre ambos modelos, basado en la contraposición de intereses en la negociación y gestión del desarrollo de programas en el ámbito interno de la corporación local. Tradicionalmente han existido determinados enfrentamientos –enemistades procedimentales- entre la participación sindical en los procesos de gestión municipal de los mismos y la labor profesional de los técnicos. Los primeros como observadores de la aplicación correcta del procedimiento y los segundos como parte interesada en la adecuada gestión del mismo. A su vez ambos modelos, tanto el de representación sindical como el de desarrollo local, han personificado sus modelos en los sujetos que actúan como representantes de los mismos en el ámbito micro -sindicalistas y técnicos AEDL-. Hecho que ha supuesto que en ocasiones se hayan generado situaciones de enfrentamiento que han afectado a su posible confluencia de intereses y proyección conjunta. De todo ello, queda constancia en los siguientes comentarios:

“Ellos (los sindicatos) quieren mandar cuando nos reunimos para la selección de los candidatos al Emcorp o al Pamer, hay veces que hasta

tienen sus propios candidatos, no entienden que nosotros aplicamos un procedimiento que nos marca la Conselleria o el Inem.”

“Yo me he encontrado en casos en los que hago un trabajo tremendo en la puntuación de méritos de los aspirantes a algún programa de empleo, y en la reunión o algún político o algún sindicalista –sin saber de nada- te lo quiere tumbar y aplicar sus criterios ... no es posible.”

Aportación del representante sindical al respecto:

“Cuando nos reunimos para alguna baremación parece como si siempre vinieran a ponerse en nuestra contra, parece como si no quisieran tenernos en cuenta.”

Por otro lado, no olvidemos las dificultades derivadas del tipo de actividad desarrollada en las agencias, en la que aparecen dificultades operativas, ya que es una actividad con una cierta orientación práctica de carácter privado (objetivos, procedimientos, plazos, metodologías de trabajo, etc.). Una realidad que quedaba recogida en las entrevistas de la siguiente manera:

“...muchas veces tengo la sensación que no trabajo para una administración pública, sino para una empresa privada los horarios cuando hay una feria de comercio o cuando hay que presentar una memoria, la implicación personal para que salga bien (hay muchas veces que creo que los programas son míos).”

“Hay veces que creo que no estoy en las mismas condiciones que el resto de trabajadores de ayuntamiento. Parece como si tuviéramos un trabajo que no es del ayuntamiento en sí, hay veces que es una cosa bastante rara.”

Aportación del representante sindical al respecto:

“Mi experiencia no es demasiado buena con ellos, parece que no pertenezcan al ayuntamiento, incluso no están ni en el mismo edificio, están muy lejos, lo que no permite hablar con ellos demasiado.”

También, la ya citada participación *consentida* de las organizaciones sindicales en el proceso de selección –contratación de los técnicos- donde han tenido durante mucho tiempo voz y voto en la concreción de los mismos, no aportando durante el mismo, ni la claridad ni la transparencia necesaria en ellos. Concretamente en este sentido nos decía un representante sindical que:

“Recuerdo que cuando hemos participado en el proceso de selección del ADL en el ayuntamiento, casi no nos han dejado decir nada, y mucho menos en la valoración de méritos previa, parece mentira pero el candidato estaba ya casi decidido antes de entrar a la reunión.”

Y finalmente como complemento, un factor a tener en cuenta es la posible competencia sobrevenida por la existencia de una asociación profesional, como estructura que asume la representación –y por extensión la representatividad– concreta del colectivo de técnicos AEDL en todos sus niveles: institucional, jurídico-laboral, formativo e informativo, reivindicativo, etc. En la tabla siguiente vemos reflejada esta situación en la que casi la mitad de los afiliados a un sindicato lo están también a la asociación profesional.

Tabla 17. Nivel de afiliación sindicato-asociación profesional

	A UN SINDICATO DE CLASE	A LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL	A AMBOS
SI	27,38 %	32,14 %	11,90 %
NO	72,62 %	68,96 %	88,10 %

Fuente.- Elaboración propia y Adlypse

Sin embargo esta situación de competencia sí la podemos entrever en los comentarios realizados por algunos de los técnicos entrevistados:

“... los sindicatos son responsables de la situación en la que estamos, ¿no se presume que nos representan? ... a mí desde luego que no.”
“Yo prefiero estar afiliado a Adlypse que a un sindicato, porque por lo menos saben que es un ADL, y si tienes alguna cuestión concreta, te la solucionan, al menos hacen algo por el colectivo ...”

Al respecto uno de los sindicalistas entrevistados manifestaba que:

“No sabía que existía una asociación de ADL, pero da igual, un sindicato y una asociación no son lo mismo, nuestro trabajo en el ayuntamiento es diferente, ellos supongo que no lo pueden realizar.”

5. A modo de cierre: la mejora social colectiva como punto de confluencia para un futuro no muy lejano

Pese a lo expuesto en el apartado anterior, que pone de manifiesto la divergencia de perspectivas que no de intereses, entre ambos modelos, proponemos como aspecto para el debate la necesidad de una búsqueda de efectos sinérgicos entre los actores

sociales locales. Más si cabe entre los actores sociales locales con mayor influencia e importancia sobre el territorio como son los sindicatos y las administraciones locales. El imaginario de búsqueda de la mejora social colectiva debería estar muy presente en todo momento.

Para ello, la necesidad de conocer la posición y necesidades del otro es un pilar fundamental de esta actuación lo que permitirá, a su vez, una mayor y mejor representación sindical dentro del Ayuntamiento de este colectivo como un trabajador más. Ello permitirá a su vez la aplicación real del principio de representación *erga omnes* que el modelo de relaciones laborales atribuye a los agentes sociales. Todo ello no tendrá sentido sin una mayor implicación y participación de los técnicos en la actividad sindical local, como actores partícipes de este proceso.

Referencias bibliográficas

- Alburquerque, F. (2002): *Desarrollo económico territorial. Guía para agentes, Instituto de Desarrollo Regional*. Sevilla: Fundación Universitaria.
- Barberá, L. (1992): “El sur, desarrollo local y agentes de desarrollo”, en C. del Canto Fresno (coord.). *Desarrollo local. Ejemplos europeos*. Madrid: MAPA.
- González, J. (2008): El Agente de Empleo y desarrollo local: competencias profesionales y trabajo en red, en Fuertes, A.M. y Gatica, L. “*De la economía global al desarrollo local*”. Valencia: Publicacions de la Universitat de València.
- Pérez, B. y Carrillo, E. (2000): *Desarrollo local: manual de uso*. Madrid, ESIC.
- Sanchis, J. R. (2006): *El papel del agente de empleo y desarrollo local en la implementación de las políticas locales de empleo y en la creación de empresas en España. Estudio empírico y análisis comparativo entre CC.AA*. Informes y Estudios Empleo Núm. 26. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Vázquez, A. (1988). *Desarrollo local: una estrategia de creación de empleo*. Madrid: Pirámide.