

Pacto Territorial para la creación de empleo

**PACTEM NORD**

**II DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE EL PUIG**

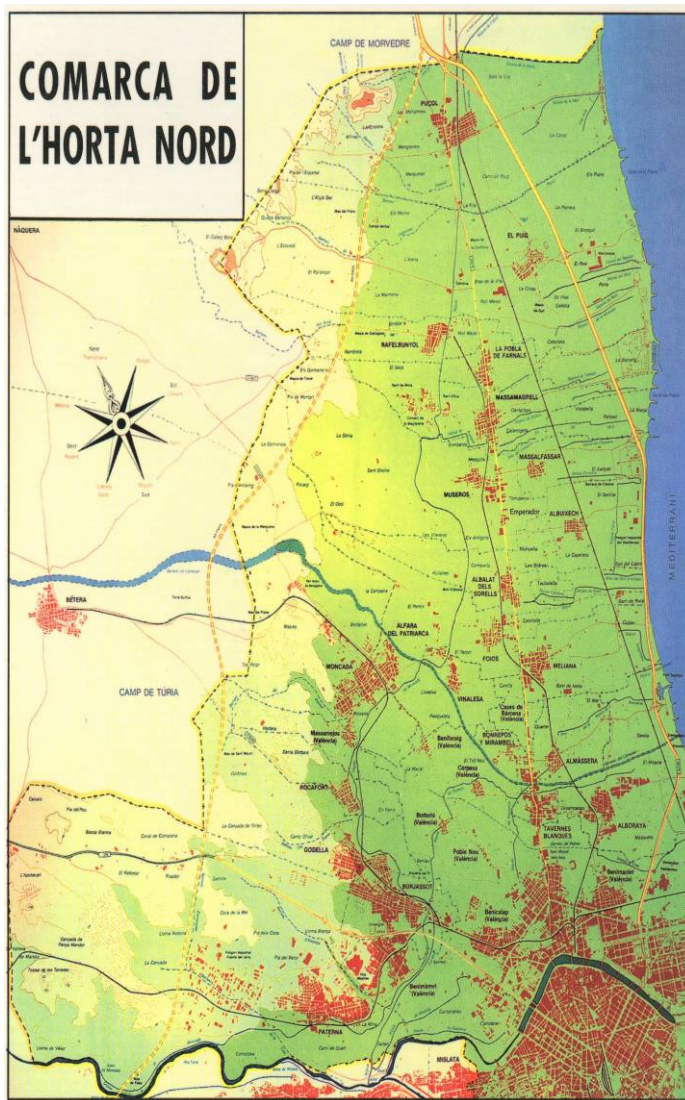
**"HACIA UNA COMARCA SOCIALMENTE  
RESPONSABLE"**

**El Puig, a 10 de diciembre de 2007.**

**PROYECTO ÀGORA NORD - ACCIÓN III  
CONSORCIO PACTEM NORD**

## II DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE EL PUIG "HACIA UNA COMARCA SOCIALMENTE RESPONSABLE"

### AYUNTAMIENTOS Y ENTIDADES FIRMANTES



Alfara del Patriarca  
Bonrepòs i Mirambell  
Burjassot  
Emperador  
Foios  
Meliana  
Moncada  
Museros  
Paterna  
La Pobla de Farnals  
Puçol  
El Puig  
Vinalesa

CCOO  
UGT  
AEFE  
ASIVALCO

SERVEF  
UAFSE  
PACTEM NORD

# PACTO TERRITORIAL PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO PACTEM NORD

## AYUNTAMIENTOS Y ENTIDADES FIRMANTES DE LA II DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE EL PUIG: "HACIA UNA COMARCA SOCIALMENTE RESPONSABLE"



Ajuntament d'ALFARA DEL PATRIARCA



Ajuntament de BONREPÒS I MIRABELL



Ajuntament de BURJASSOT



Ajuntament d'EL PUIG



Ajuntament d'EMPERADOR



Ajuntament de FOIOS



Ajuntament de LA POBLA DE FARNALS



Ajuntament de MELIANA



Ajuntament de MONCADA



Ajuntament de MUSEROS



Ajuntament de PATERNA



Ajuntament de PUÇOL



Ajuntament de VINALESA



**PACTEM NORD**  
CONSORCIO PARA LA  
CREACIÓN DE EMPLEO

**Consorci Pactem Nord**

Cif. P-4600066 G

Sede: C/ Virgen de los Desamparados 26,  
Burjassot

Telf. 96 316 05 66 [www.consorci.info](http://www.consorci.info)

## **II DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE EL PUIG "HACIA UNA COMARCA SOCIALMENTE RESPONSABLE"**

### **PRÓLOGO**

### **INTRODUCCIÓN**

#### **CONTEXTUALIZACIÓN:**

- A) LOS PACTOS TERRITORIALES PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO.
- B) LA INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL.
- C) LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

#### **LA COMARCA DE L'HORTA NORD:**

- A) DIAGNÓSTICO SOCIOLABORAL DEL TERRITORIO.
- B) BREVE DESCRIPCIÓN DEL TEJIDO PRODUCTIVO Y EMPRESARIAL.

**EL PROYECTO ÀGORA NORD COMO EJE VERTEBRADOR DEL TERRITORIO EN LA INTEGRACIÓN SOCIAL Y LABORAL DE PERSONAS DESFAVORECIDAS.**

**II DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE EL PUIG "HACIA UNA COMARCA SOCIALMENTE RESPONSABLE".**

## PRÓLOGO

---

El objetivo central de la iniciativa Comunitaria Equal ha sido la experimentación de nuevas formas de lucha contra cualquier tipo de discriminación y desigualdad en el mercado de trabajo que debe estar abierto a todos.

Uno de los principios clave de esta Iniciativa es la "capacidad de transferencia" de nuevos métodos, ideas y soluciones experimentadas relacionadas con el mercado de trabajo que pueden ser extrapolados a otros contextos y mejorar y complementar prácticas y políticas existentes en materia de empleo.

El anterior proyecto Equal Argos nos dio la oportunidad de experimentar un modelo de acompañamiento al empleo y partir de la integración de una serie de instrumentos y técnicas que permitieran individualizar y flexibilizar procesos formativos necesarios para favorecer la inserción social y laboral de las personas vulnerables de la comarca.

Fruto de esta experimentación se llevó a cabo en el municipio de El Puig en diciembre de 2004 un acto público de firma de la "I Declaración Institucional para la Formación y el Empleo" entre todos los integrantes del Consorcio Pactem Nord. Así se asumió el compromiso de establecer un proceso de cambio en los sistemas tradicionales de formación profesional, ocupacional y continua, hacia sistemas formativos integrales, más respetuosos con las características individuales de las personas vulnerables.

Esta Declaración marcó una línea de trabajo que se ha experimentado en el marco de un nuevo proyecto Equal cuya duración ha sido desde 2005 a 2007 y ha sido posible gracias a la sensibilidad manifiesta que han demostrado los integrantes del Consorcio del Pacto Territorial para la Creación de Empleo de la Comarca de l'Horta Nord, unidos por una misión común que se ubica en el centro mismo del bienestar de la ciudadanía.

Este proyecto denominado Àgora Nord responde a una responsabilidad de nuestro territorio para con él y para con las personas que lo integran, poniendo en juego una serie de metodologías, recursos y espacios de cooperación

dirigidos a facilitar la inserción social y laboral de las personas más desfavorecidos.

Esto ha supuesto llevar a cabo un proceso de empoderamiento territorial que ha comprometido a las Entidades Locales junto a los agentes económicos y sociales y al movimiento asociativo en una red intermunicipal que ha querido incidir en una mejor calidad de vida y un mayor grado de concertación social para conseguir una cohesión económica y social para toda la ciudadanía.

Así desde la experimentación en el proyecto Àgora Nord hemos identificado como experiencia destacable para ser transferida, el desarrollo de itinerarios de inserción laboral y social en red a partir de una perspectiva local donde el territorio se convierte en el escenario propicio para llevar a cabo políticas y programas de empleo y de inclusión social, con la finalidad última de **potenciar un territorio socialmente responsable** en relación a la inclusión social de colectivos desfavorecidos.

Bajo este prisma, ha surgido una serie de inquietudes y recomendaciones incluidas en esta Declaración que esperamos puedan ser asumidas por instancias que tienen la capacidad de decisión y de aplicación de políticas y programas sociales y de empleo en nuestra Comarca.

Queremos finalmente agradecer el esfuerzo realizado por el equipo técnico del proyecto, la inestimable colaboración de numerosos expertos/os en formación e inserción sociolaboral, el apoyo de las y los agentes de empleo y desarrollo local de nuestro territorio y de los agentes sociales, económicos y asociaciones de nuestro territorio que se han involucrado en el proyecto Àgora Nord.

**Don Lorenzo Agustí Pons**

**Presidente del Consorcio del Pacto Territorial para la creación de empleo, Pactem-Nord**

## INTRODUCCIÓN

---

El presente documento tiene como objetivo fundamental la asunción de un compromiso para con el territorio y su ciudadanía en la consecución de un modelo territorial respetuoso con la comunidad y el medio ambiente, así como responsable en el desarrollo de nuevas fórmulas a través de estrategias colaboradoras y compromisos multilaterales que aporten soluciones eficientes en términos económicos, sociales y medio ambientales.

La base experimental de esta propuesta deriva de la ejecución de las diferentes medidas innovadoras implementadas en el marco del proyecto Àgora Nord, contrastadas y validadas a través de la Acción 3 del proyecto.

En este sentido, muchas de las conclusiones surgidas en el III Encuentro del Grupo Temático Nacional 3 "Equal y la Responsabilidad Social en la Empresa", avalan este nuevo planteamiento encaminado a la consecución de un Territorio Socialmente Responsable. Algunas de las conclusiones apuntan a la necesidad de tener una perspectiva de trabajo desde y para el territorio, donde la Responsabilidad Social de Empresa debe encajarse en el contexto de un entorno territorial socialmente responsable. Además plantean que "la implantación de medidas de RSE exige la corresponsabilidad entre todos los agentes involucrados en el desarrollo del territorio y el diálogo social"

Por último, una de las conclusiones finales dice así: "el concepto de empresa sostenible deber ser ampliado a territorio sostenible. Los principios y objetivos que integran una correcta gestión de la RSE muestran que a largo plazo los resultados económicos mejoran y, por otra parte, es evidente que la calidad de vida y del medio ambiente de un territorio se incrementa si sus empresas gestionan correctamente su responsabilidad social".

Además, teniendo presente el objetivo último de la Acción 3 reflejado en el Plan de transferencia a las Políticas y generación de buenas prácticas de la Iniciativa Comunitaria Equal en España, en el que se recomienda textualmente "prestar especial atención a los responsables de la toma de decisiones políticas en materia de empleo para asegurar la transferencia de las innovaciones con

éxito", se propone a través de la firma del Acuerdo de Intenciones, adjunto al presente documento, denominado "**II Declaración Institucional de El Puig, Hacia una Comarca Socialmente Responsable**", una serie de principios que deben ser asumidos por los actores del territorio para que tal fin se haga realidad.

El presente Acuerdo de carácter institucional quiere servir de reflexión en torno al papel que cada uno de los actores debe asumir en un futuro no muy lejano para que este proyecto territorial que es la Comarca de l'Horta Nord se convierta en un lugar óptimo en términos económicos, sociales y medio ambientales.

## **CONTEXTUALIZACIÓN**

---

El compromiso que en este documento se recoge surge del trabajo llevado a cabo por el **Pacto Territorial para la Creación de Empleo, PACTEM-NORD**, cuyo nacimiento tiene lugar en el marco de la Estrategia Europea de Empleo que da una especial relevancia al desarrollo de iniciativas locales como eje de la política de empleo dado que por una parte, la creación de empleo es propiamente local y, por otra, por la capacidad potencial que presentan los agentes sociales e institucionales del territorio para mejorar el impacto sobre el empleo en la ejecución de la Estrategia Europea de Empleo y los Planes Nacionales de Empleo. Todo ello, en conjunción con el proceso de descentralización política que en el estado español, se ha llevado a cabo en materia de políticas activas de empleo, entre otras, que otorga a la administración local un papel activo de liderazgo en el desarrollo de estrategias locales que reviertan en el bienestar de la comunidad.

En este sentido la Iniciativa Comunitaria Equal se ha configurado como un instrumento esencial para la experimentación de nuevas fórmulas, metodologías y herramientas en un contexto determinado, como es el territorio, cuya transformación en buenas prácticas va a permitir su transferencia a otros espacios y territorios.



## A) LOS PACTOS TERRITORIALES PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO<sup>1</sup>.

El **Tratado de Amsterdam**, ratificado en la actualidad por todos los Estados miembros, reconoce que el empleo es un problema común al conjunto de la Unión. Este reconocimiento promovió rápidamente una dinámica innovadora basada en el desarrollo de una estrategia común en favor del empleo y en el establecimiento de un proceso de seguimiento multilateral. A partir de ese momento, los 15 Estados de la Unión operarían con arreglo a objetivos y métodos comunes, de conformidad con las líneas directrices para el empleo (Estrategia Europea de Empleo) y los planes de actuación nacionales (PNAE) basados en los cuatro pilares siguientes:

- Mejora de la capacidad de inserción profesional;
- Desarrollo del espíritu de empresa;
- Fomento de la capacidad de adaptación de las empresas y de sus trabajadores;
- Fortalecimiento de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Las **directrices para las políticas de empleo de 1998 y de 1999** ya incluían disposiciones específicas que invitaban a los Estados miembros a aprovechar todas las fuentes potenciales de empleo, así como a favorecer las medidas destinadas a sacar el máximo provecho de las posibilidades ofrecidas por la creación de empleo a nivel local y por las nuevas actividades relacionadas con necesidades aún no satisfechas por el mercado.

Las **propuestas de la Comisión** relativas a las orientaciones para el año 2002, adoptadas el 8 de septiembre de 1999, reforzaban aún más estas disposiciones. Así la **medida nº 12** contenida en el pilar "promover el espíritu de empresa" establecía que los Estados miembros: "promoverán medidas para aprovechar plenamente las posibilidades que ofrece la creación de puestos de trabajo a nivel local, en la economía social y en las nuevas actividades ligadas a las necesidades aún no satisfechas por el mercado, estudiando, con objeto de reducirlos, los obstáculos que los frenen. A este respecto, es preciso reconocer y apoyar de forma más decidida el papel especial

---

<sup>1</sup> "Guía de los Pactos Territoriales a favor del Empleo 2000-2006", documento de los Servicios de la Comisión, noviembre de 1999. Comisión Europea.

y la responsabilidad de los interlocutores a escala regional o local, así como de los interlocutores sociales. Además, se deberá aprovechar plenamente el creciente papel de los servicios públicos de empleo en la identificación de las oportunidades de empleo locales y en la mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo locales”.

Así pues, a través del **Fondo Social Europeo** se tiende a reforzar la dimensión del empleo en las políticas estructurales, fundamentalmente a través de la participación local. El nuevo Reglamento del FSE otorga una importancia particular a las actividades relativas al desarrollo local. La referencia más explícita la tenemos en el apartado 2 del artículo 2 que dice así: “En los ámbitos políticos indicados en el apartado 1, el Fondo tendrá en cuenta los elementos siguientes: La necesidad de apoyar el desarrollo local, incluidas las iniciativas de empleo locales; y los pactos territoriales de empleo.”

Además se establece principios comunes a los Fondos Estructurales en relación con su intervención en apoyo de los pactos Territoriales en favor del Empleo. Estos principios pueden resumirse como sigue:

- Coherencia con los planes de actuación nacionales y las directrices en favor del empleo;
- Base territorial de la programación,
- Necesidad de medidas de asistencia técnica.

El objetivo fundamental de los Pactos es lograr una amplia colaboración regional o local que permita:

- Descubrir las dificultades, preocupaciones y perspectivas de todos y cada uno de los agentes territoriales con responsabilidades en materia de empleo;
- Movilizar todos los recursos disponibles en pro de una estrategia integrada, aceptada por todos los agentes interesados, que se articule en torno a sus verdaderas necesidades y que se formalice mediante un compromiso denominado Pacto Territorial en favor del Empleo;
- Una mayor integración y coordinación de las medidas en favor del empleo;

- Llevar a cabo medidas que sirvan de modelo a favor del empleo.

## B) LA INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL<sup>2</sup>:

El **Reglamento 1081/2006** de la Comisión Europea y el **Reglamento 1083/2006** del Consejo Europeo por el que se establecen disposiciones generales sobre los Fondos Estructurales, disponen que estos instrumentos contribuirán a financiar las iniciativas comunitarias, que son formas de intervención que responden a cuatro ámbitos de actuación definidos en su articulado. El ámbito d) es la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo (Equal) y su financiación corresponde al Fondo Social Europeo.

El 14 de abril de 2000 la Comisión adoptó las Orientaciones relativas a Equal y en virtud de lo dispuesto en ellas y en el propio Reglamento 1260/99, se presentó el Programa correspondiente al Reino de España. El 30 de diciembre de 2003, la Comisión aprobó las nuevas Orientaciones para la segunda fase de la Iniciativa Equal, y marca las premisas iniciales que sirven de base para su desarrollo y puesta en marcha. Por una parte, Equal, como dispositivo del Fondo Social Europeo, participa en el objetivo de prevenir y combatir el desempleo y desarrollar los recursos humanos, promoviendo la igualdad de oportunidades para todos en el acceso y la permanencia en el mercado de trabajo.

Por otra parte, Equal forma parte de la **estrategia integrada a escala comunitaria de lucha contra la discriminación** (en particular la basada en el sexo, la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual) **y la exclusión social**, centrándose en el mercado de trabajo. En el mismo ámbito de los principios generales, Equal debe representar un papel de especial importancia a la hora de vincular entre sí los programas de acción específicos en materia de inclusión e igualdad previstos en los artículos 13 y 137 del Tratado de Ámsterdam, los programas apoyados por el F.S.E. y los objetivos políticos establecidos en el

---

<sup>2</sup> Programa de la Iniciativa Comunitaria Equal España. 2ª versión de marzo de 2004. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

marco de la Estrategia Europea de Empleo y en el Proceso de Inclusión.

Dicha Iniciativa incorpora ocho principios clave, a saber: cooperación institucional y capacitación; enfoque temático e integrado; innovación; cooperación transnacional; capacidad de transferencia; igualdad de oportunidades; complementariedad y concentración.

Así mismo en la **Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, el 30 de diciembre de 2003** se hace especial hincapié en la naturaleza de Equal, como bien se recoge en el punto 5 "Innovación" que dice así: EQUAL ensaya nuevos enfoques innovadores de la aplicación de las políticas. Debe tratarse de enfoques completamente nuevos, o de la transferencia de elementos procedentes de otro lugar, que incrementen la eficacia de la aplicación de las políticas. La segunda fase de EQUAL seguirá experimentando con nuevas ideas y enfoques. No obstante, es asimismo importante que las innovaciones de la primera fase de EQUAL se transmitan a la segunda fase y se tengan en cuenta en ésta. Además, cabe la posibilidad de que no se hayan abordado en la primera fase las necesidades específicas del mercado de trabajo en los Estados miembros, o de que se hayan creado buenas prácticas en otro Estado miembro con situaciones similares de discriminación. Por tanto, en las convocatorias de propuestas de la segunda fase las innovaciones específicas deberán abordar cuestiones pertinentes o de reciente aparición en el mercado de trabajo, y los Estados miembros podrán establecer una nueva concepción de las relaciones entre las instituciones o las políticas y acciones públicas. Asimismo, los Estados miembros deberían articular la demanda de políticas y alentar a las agrupaciones de desarrollo a experimentar más en ámbitos de la protección contra el desempleo y la creación directa de empleo

El mismo documento recoge también la importancia de la Responsabilidad Social en el ámbito de la pequeña y mediana empresa, como se expresa en el punto 6.1.9 "Responsabilidad Social de las Empresas", que dice: las pequeñas empresas no poseen grandes estructuras de recursos humanos y, por tanto, las estrategias de diversidad que se basan en la responsabilidad social de las empresas suelen ser menos atractivas y menos pertinentes para ellos. EQUAL está tratando de descubrir nuevas maneras de motivarles para que

desempeñen un papel activo en la integración de los grupos desfavorecidos. Se están experimentando otros tipos de acciones, tales como el empleo asistido y la ayuda de agentes intermediarios, y se han conseguido resultados positivos a través de contactos personales directos con empleadores de pequeñas empresas y mediante la prestación de apoyo y servicios sostenibles (por ejemplo, programas de formación, tutoría, gestión de casos y descripción de empleos y confrontación de ofertas y demandas) que permiten a las pequeñas y medianas empresas abordar cuestiones o problemas relacionados con el empleo de personas con necesidades especiales.

### C) LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA:

Es en la **Cumbre de Lisboa de 2000** en su Conclusión 39 donde se hace por primera vez un llamamiento a la responsabilidad social de las empresas. Unos meses más tarde, en la **Cumbre de Niza** se incluye en la Agenda Social de Europa una referencia clara que dice así "...apoyar las iniciativas relativas a la responsabilidad social de las empresas y a la gestión del cambio, por medio de una Comunicación de la Comisión".

Así en julio de 2001 se elabora la primera Comunicación de la Comisión conocida como "**Libro Verde de la Responsabilidad Social de las Empresas**", que abrió un gran debate y sirvió para someter a discusión los conceptos básicos y las características de la RSE que fueron recogidos en la posterior Comunicación de 2002 relativa a "la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible".

En este mismo libro se recoge una definición consensuada de la Responsabilidad Social de las Empresas, que dice así "La mayoría de las definiciones de la responsabilidad social de las empresas entienden este concepto como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores. Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo «más» en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores".

Por otra parte, como se recoge en las conclusiones del **III Encuentro del Grupo Temático Nacional 3 de Responsabilidad Social de Empresa de los proyectos Equal**, "el hecho de que los proyectos EQUAL actúen localmente sobre un territorio y la propia filosofía de la iniciativa, que los reconoce como un laboratorio para el desarrollo e implantación de buenas ideas, ofrecen una oportunidad única para experimentar en materia de RSE y, de esta forma, conocer e identificar cuáles son las dificultades, retos y oportunidades que supone implantar la RSE en las pymes".

Y continua diciendo que "en un alto porcentaje de proyectos, entre los socios que componen las agrupaciones de desarrollo se encuentran administraciones públicas, agrupaciones empresariales, sindicatos y otros agentes sociales, es decir, gran parte de los stakeholders o grupos de interés que componen la dimensión externa de la responsabilidad social de las empresas. Esto supone que los proyectos EQUAL proporcionan una plataforma inmejorable para el diálogo y el consenso necesarios para adoptar medidas por parte de unos y de otros que provoquen el impacto social y medioambiental que se persigue o, como algunas voces lo definen, desarrollar un territorio sostenible".

### **LA COMARCA DE L'HORTA NORD<sup>3</sup>**

---

L' Horta Nord, es una de las comarcas más pobladas de la provincia de Valencia, así como con mayor crecimiento demográfico. Tiene actualmente una población aproximada de **234.800 habitantes**, sin embargo esta población no se distribuye de forma equitativa en todo el territorio.

La comarca ha presentado entre 1991 y 2001 un intenso dinamismo poblacional, superior al del conjunto de la Comunidad Autónoma. El primer factor explicativo de la dinámica demográfica han sido los flujos migratorios, que se han intensificado a lo largo de los años 90 (a ello se une una aportación también positiva del crecimiento vegetativo, aunque de mucha menor entidad).

---

<sup>3</sup> Universitat de València (2006), "Estudio Socioeconómico de la Comarca de l'Horta Nord". Colección serie "Territorio y Políticas Sociales. Estudios e Investigaciones". Consorcio Pactem Nord.

Existen diversas áreas localizadas especialmente en los municipios con mayor número de habitantes, con problemáticas sociales y económicas significativamente superiores al resto de la comarca. En este sentido, cabe hacer mención específica a **dos barrios especialmente deprimidos**, declarados por la Generalitat Valenciana (Decreto 157/88 de 11 de Octubre) Barrios de Acción Preferente: **"La Coma" y "Las 613 Viviendas"**. La población total de estos dos barrios asciende a 6.837 personas (51% de mujeres) y su tasa de paro supera el 30% respecto a la población total. Ambas zonas se encuentran en el extrarradio de Paterna y Burjassot respectivamente, estando concentrados en el mismo espacio territorial, lo cual conforma una verdadera bolsa de población en situación de exclusión social.

#### A) DIAGNÓSTICO SOCIOLABORAL DEL TERRITORIO.

La **tasa de actividad** de la comarca (57%) presenta grandes diferencias entre sexos; la tasa masculina está en un 71%, frente a la femenina que es de un 44%. El aumento de la tasa de actividad en la última década (4,4 puntos), ha sido idéntico que en la Comunidad Valenciana.

Por grupos de edad destacar que el colectivo que presenta en la comarca una tasa de actividad mayor es el comprendido entre los 25 y 44 años (81%), seguido del de 20 a 24 años y el de 45 a 54 años. Los grupos que presentan menor tasa de actividad son el de 55 a 64 años y el de 16 a 19 años.

En relación a la **tasa de paro**, éstas son muy superiores a las referencias de la Unión Europea, puesto que alcanzan el 12%, siendo la masculina un 8% y la femenina un 17%. Por edades, el paro juvenil es el más significativo, dado que se sitúa en un 27% la tasa de paro entre jóvenes entre 16 a 19 años, un 17% entre jóvenes de 20 a 24 años.

Aunque desde 1996, el empleo entra en una fase de crecimiento continuo en España y la Comunidad Valenciana, encontramos que en la comarca de l'Horta Nord también se redujo el paro en esos primeros años, pero posteriormente se ha producido un relativo repunte del paro registrado (un aumento del 7.4%).

Este aumento del paro registrado es general para todos los municipios de la comarca, pero ha sido superior al 10% en municipios como Albuixech, Alfara del Patriarca, Almàssera, La Pobla de Farnals, el Puig, Rocafort y Vinalesa.

El análisis de las tasas de paro por edades y sexo pone de manifiesto la desigual incidencia de desempleo apareciendo claramente algunos **colectivos especialmente desfavorecidos, en concreto los jóvenes y las mujeres**. En relación a los primeros, los jóvenes de 16 a 24 años presentan una tasa de paro de 44,6%, lo cual indica dificultades importantes de inserción laboral por parte de este colectivo. Peor situación presentan las mujeres, pudiéndose hablar de una feminización del desempleo que se pone de manifiesto en el alto porcentaje (56,81%) que suponen las mujeres sobre el total de desempleados/as. La problemática de la mujer se agrava todavía más cuando coinciden las características de mujer y joven.

En la distribución de la población ocupada de la comarca entre las modalidades de actividad remunerada, predomina mayoritariamente los asalariados/as (entre el 82 y 84% del empleo), le sigue los trabajadores/as autónomos (entre el 9 y el 10%) y los empresarios/as con personal (alrededor del 7%). La comarca de l'Horta Nord tiene mayor peso relativo en trabajadores asalariados/as que la Comunidad Valenciana (1.5 puntos por encima).

La **tasa de temporalidad** de l'Horta Nord presenta un nivel muy elevado (30,6%), lo cual constituye un preocupante indicador respecto del grado de precariedad laboral existente en la comarca

Por sexos, cabe destacar que la tasa de temporalidad de las mujeres es sensiblemente superior a la de los hombres. La mayor incidencia de la temporalidad profundiza la posición más débil de la mujer en el mercado laboral (ya observada en las menores tasas de actividad y mayor tasa de desempleo), lo que reduce su poder social de mercado y aumenta la probabilidad de acceder a empleos más precarios.



## B) BREVE DESCRIPCIÓN DEL TEJIDO PRODUCTIVO Y EMPRESARIAL.

El mapa sectorial que l'Horta Nord presenta en la actualidad es el resultado de una serie de procesos que han venido desarrollándose a lo largo de las últimas décadas. De un lado, se encuentra la especialización tradicional de la comarca, entre cuyas características destacan la importancia del sector agrario (fundamentalmente en la zona más nororiental), la existencia de algunos municipios (Paterna, la Pobla de Farnals, Godella o Rocafort, entre otros) con importantes núcleos de segunda residencia y la presencia de destacados núcleos de actividad industrial, algunos de ellos potenciados por procesos de relocalización de empresas procedentes sobre todo de la ciudad de Valencia.

Las transformaciones experimentadas por la estructura productiva de la comarca en los últimos veinticinco años resultan muy significativas. Mientras que en 1981, un 12,4% de la población ocupada de l'Horta Nord (excepto Paterna) se ocupaba en la agricultura, un 36,55% lo hacía en la industria, un 12,2% en la construcción y un 37,85% en los servicios, a finales de la década de los ochenta, la comarca se había convertido en menos agraria, más industrial y sobre todo, claramente más terciaria. Tendencias que, se han mantenido hasta el presente, a lo que cabe añadir la persistencia -con las lógicas oscilaciones cíclicas- de un peso relativo de la construcción bastante similar.

Utilizando datos del Registro de la Seguridad Social (año 2004), se puede afirmar que actualmente se concentra mayoritariamente en el sector servicios (59%), seguido por la industria (27%), la construcción (11%), y en último lugar la agricultura (2.6%). Estos datos muestran que el empleo en la comarca se concentra mayoritariamente en el sector terciario.

La **industria** ha perdido peso específico en términos de empleo en los últimos años, de manera más acusada que en la Comunidad Valenciana, ya que entre 2002 y 2004 los ocupados en la industria se han reducido en un 5,4%, frente a un 4,6% de incremento del empleo comarcal total. El modelo industrial de l'Horta Nord resulta ampliamente diversificado, sin que se produzca en la misma una especialización clara en ningún sector industrial que

resulte predominante y que articule en torno al mismo la industria comarcal. Aparece, por el contrario, un amplio abanico de ramas industriales en el que sólo alguna de ellas presenta una mayor presencia relativa, pero sin llegar a constituirse en la actividad motriz de la comarca.

Sin embargo, encontramos un importante núcleo de especialización en torno a la industria metalmeccánica, que constituye un conglomerado en el que se integran las actividades con mayor implantación en la zona. La más importante es la metalurgia y fabricación de productos metálicos, pero también la fabricación de material eléctrico, electrónico y óptico y la fabricación de maquinaria y de material de transporte.

La **estructura industrial** de l'Horta Nord se caracteriza por la pequeña dimensión de las empresas, con un tamaño medio de 14,1 trabajadores, similar al que se da para el conjunto de la industria valenciana (13,9 trabajadores), lo cual constituye, además, un rasgo extensible a todos los sectores industriales.

En cuanto al **sector servicios** de la comarca (que supone un 59% del total de cotizantes a la Seguridad Social que trabajan en municipios de l'Horta Nord) se concentra en las actividades comerciales: un 15,5% en el comercio mayorista y un 27,6% en el comercio minorista, si bien hay que indicar que este peso del comercio al por menor está sobrevalorado por la presencia de una gran cadena de supermercados cuya sede central está en Tavernes Blanques. Una vez ajustado este efecto, la importancia del comercio minorista dentro del empleo en servicios de la comarca disminuye hasta un 16,8%. La hostelería, como rama de servicios generales tiene un peso del 7,6% sobre el total de los trabajadores de servicios; un peso algo inferior tienen las actividades asociativas, recreativas y culturales (5,3%) y aún menos significativas en términos de empleo son las actividades diversas de servicios personales. En cuanto a las actividades financieras e inmobiliarias, suponen conjuntamente un 3,5% del total del empleo en servicios, mientras que los servicios a las empresas (actividades informáticas, I+D, asesorías...) registran un 11,6% en total.

## **EL PROYECTO ÀGORA NORD COMO EJE VERTEBRADOR DEL TERRITORIO EN LA INTEGRACIÓN SOCIAL Y LABORAL DE PERSONAS DESFAVORECIDAS.**

---

El Proyecto Àgora Nord surge de un proceso previo cuyo inicio se remonta a la firma del Pacto Territorial por la creación de Empleo que nació con la voluntad de aunar esfuerzos en pro de la creación de empleo y de la dinamización empresarial en los municipios adscritos al mismo. Esa voluntad inicial de unos pocos, gracias a la posterior puesta en marcha de varios proyectos, pronto obtuvo una respuesta positiva de otros municipios que progresivamente se fueron adhiriendo al pacto en su afán de aportar y aprovechar recursos y medios en una estrategia de actuación territorial común.

Esta ampliación supuso por una parte la oportunidad de ampliar el trabajo en el territorio contando con la implicación de numerosos municipios con realidades diversas, y por otra, supuso el reto de diseñar una metodología de actuación que, partiendo de esa diversidad, consiguiera coordinar una amalgama de recursos y medios locales con una misma finalidad, conjugando el principio de solidaridad intermunicipal con el respeto a la autonomía local.

Con todos estos ingredientes nace el Proyecto Equal Àgora Nord que ha supuesto la experimentación de una metodología de trabajo basada en la coordinación intermunicipal entre ayuntamientos, agentes económicos y sociales y asociaciones que ha tenido como finalidad la integración laboral y social de colectivos vulnerables, en riesgo o en situación de exclusión social en el ámbito geográfico de la comarca de l'Horta Nord.

Como resultado se ha conseguido una metodología de intervención territorial basada en el trabajo en red que ha conllevado la asunción de responsabilidades por parte de ayuntamientos, sindicatos, organizaciones empresariales, empresas y asociaciones que han contribuido a un fortalecimiento territorial en relación a las políticas sociales y de empleo en la comarca.

Este planteamiento metodológico se centra en la persona como parte fundamental de nuestra actuación, que se encuentra integrada en un espacio geográfico concreto que

le influye y condiciona. De esta manera el territorio cobra especial relevancia al ser el espacio donde se establecen las interacciones personales y colectivas, convirtiéndose en una oportunidad o en una amenaza para las personas y colectividades que lo integran.

El proyecto se ha estructurado en torno a **dos grandes ejes**:

El primero hace referencia al desarrollo de la **capacitación personal**: dirigido a la puesta en marcha de actuaciones, metodologías y profesionales que promovieran el desarrollo constante, progresivo y consciente de las potencialidades individuales, acompañado de un aumento de la autonomía y de la asunción de responsabilidades por parte de la persona, con el objetivo último de lograr su integración laboral y social.

Esto ha sido posible gracias al diseño de **itinerarios integrados de inserción laboral y social** que aportan a las personas los elementos, capacidades y habilidades necesarias para lograr por sí mismas el acceso al mercado de trabajo en condiciones de igualdad que el resto.

Para el desarrollo de estos itinerarios se ha puesto a disposición de la ciudadanía una serie de recursos y medios municipales gestionados de manera coordinada con el objetivo de ofrecer un plan común de actuación dirigido específicamente a atender cada caso en concreto, tanto del ámbito social como laboral.

Debemos entender que el proyecto Àgora Nord está pensado como un espacio donde encajan actuaciones que desde diferentes instancias se llevan a cabo para atender a personas que pueden o están en situación de vulnerabilidad o de exclusión social y que requieren de soluciones articuladas desde varios ámbitos; nuestro papel entonces ha sido el de facilitar la comunicación y coordinación entre estos espacios ofreciendo un plan de actuación conjunto basado en el aprovechamiento de sinergias locales y en una retroalimentación continua de todos los implicados en el proceso.

Este proyecto ha sido posible gracias a la implicación de los ayuntamientos, a través de los servicios sociales y de empleo, así como de las organizaciones empresariales integrantes del Consorcio y del Proyecto, y por otra parte, de las empresas que han colaborado en el proyecto y con las

que se ha realizado un itinerario experimental de acompañamiento permanente a lo largo de toda la intervención.

En esa colaboración con las empresas se ha buscado sensibilizar para promover una implicación directa en el territorio donde operan, buscando el desarrollo voluntario de la dimensión social de la responsabilidad social encaminada específicamente hacia la integración laboral de colectivos que sufren especiales dificultades en el acceso a un empleo.

Para el desarrollo de este empoderamiento personal se articuló un segundo eje encaminado a la puesta en marcha de un proceso de fortalecimiento **territorial**, con el objetivo fundamental de contribuir precisamente al aprovechamiento de las potencialidades territoriales endógenas mediante el impulso de procesos de cooperación para generar entornos favorables a la integración social y laboral de las personas de la Comarca de l'Horta Nord.

Este eje se ha estructurado en torno a la implicación activa de todas las partes que han participado en los diferentes procesos de toma de decisiones y en el fomento de grupos de trabajo especializados que han profundizado en aspectos específicos relacionados con la temática del proyecto.

Los procesos de toma de decisiones se han dado en el órgano de máxima responsabilidad que es la **Agrupación de Desarrollo** integrada por todos los miembros del Consorcio Pactem Nord y una serie de entidades especializadas en aspectos transversales de la integración social y laboral, que han sido los responsables del establecimiento y seguimiento de las líneas de actuación del proyecto.

Por otra parte, desde el proyecto se ha favorecido la constitución de diferentes grupos temáticos integrados por profesionales y asociaciones especializadas en áreas temáticas concretas estrechamente relacionadas con nuestro objeto de actuación como son la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; la integración de colectivos desfavorecidos y la situación de las personas con discapacidad.

Además y manteniendo siempre la perspectiva del desarrollo sostenible se constituyó una comisión de medioambiente que se ha encargado de recordarnos la

importancia que tiene la dimensión ecológica en relación al empleo.

Otro aspecto que ha facilitado el empoderamiento territorial ya mencionado anteriormente, ha sido la constitución de una red de recursos y profesionales de los diferentes municipios de los ámbitos, social y laboral, que han hecho posible que los objetivos marcados inicialmente en el proyecto se hayan podido alcanzar.

Para la ejecución del proyecto, se ha contado con un equipo de profesionales de diferentes disciplinas que han adoptado dos perfiles profesionales claramente diferenciados como son el de **mediador/a sociolaboral** y el de **técnico de inserción y fomento empresarial**, integrándose en cada una de las zonas actuando a nivel individual, grupal y comunitario, todo ello en estrecha coordinación con los recursos y profesionales municipales.

Este equipo de profesionales se ha complementado en su quehacer diario para dinamizar cada una de las actuaciones contempladas en el proyecto encaminadas tanto al empoderamiento personal como al territorial, conformándose como "un todo" que actúa como agente de cambio en un territorio concreto.

## **II DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE EL PUIG "HACIA UNA COMARCA SOCIALMENTE RESPONSABLE".**

---

**En el municipio de El Puig a 10 de diciembre del 2007.**

Siendo las 10.30 horas, se reúnen los y las representantes de las Instituciones y Entidades firmantes del Pacto Territorial para la Creación de Empleo PACTEM NORD que se citan en el tenor literal siguiente:

D. Enric M. Cuñat Sesé, Alcalde del Ayuntamiento de Alfara del Patriarca,

Dña. Vicenta Bosch Palanca, Alcaldesa del Ayuntamiento de Bonrepòs i Mirambell,

D. José Luís Andrés Chavarrías, Alcalde del Ayuntamiento de Burjassot,

Dña. María Vicenta Ruíz Gimeno, Alcaldesa del Ayuntamiento de Emperador,

D. Héctor Bueno Carceller, Alcalde del Ayuntamiento de Foios,

D. Blas L. Devis Roig, Alcalde del Ayuntamiento de Meliana,

D. Juan José Medina Esteban, Alcalde del Ayuntamiento de Moncada,

D. José M<sup>a</sup> Aznar Monferrer, Alcalde del Ayuntamiento de Museros,

D. Lorenzo Agustí Pons, Alcalde del Ayuntamiento de Paterna,

D. José Manuel Peralta González, Alcalde del Ayuntamiento de la Pobla de Farnals,

D. Mariano Sanchis Ribera, Alcalde del Ayuntamiento de Puçol,

D. Eugeni Ruíz Angresola, Alcalde del Ayuntamiento de El Puig,

D. Julio Martínez Blat, Alcalde del Ayuntamiento de Vinalesa,

D. Joan Sifre Martínez, Secretario General de Comisiones Obreras del País Valenciano,

D. Miquel Jordà Morales, Secretario Comarcal de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano,

D. Santiago Salvador Cardo, Presidente de la Asociación Empresarial Fuente del Jarro,

D. José Claver Montoro, Vicepresidente de la Asociación de Empresas para la Formación y el Empleo,

D. Felipe Codina Bellés, Secretario Autonómico de Empleo, de la Comunidad Valenciana,

Dña. Julia Herráiz Santervás, Unidad Administradora del Fondo Social Europeo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales,

Dña. Teresa Morán Paniagua, Secretaria del Consorcio Pactem Nord.

## MANIFIESTAN

---

Que las Instituciones y Entidades firmantes coinciden en valorar la importancia para el desarrollo futuro de la Comarca de l'Horta Nord de alcanzar un amplio marco de consenso en torno a:

Primero, los **Pactos Territoriales** a favor del empleo se constituyen como un eficaz instrumento institucional dirigido a abordar problemas relativos a la lucha contra el problema del desempleo y suponen una política que se impulsa desde la administración pública a escala europea y nacional. Son acuerdos entre las administraciones públicas regionales y locales, los agentes económicos y sociales y otros actores que inciden en la planificación estratégica, la elaboración de planes de actuación y la programación de



las políticas activas de empleo en un determinado territorio.

Segundo, la **Iniciativa Comunitaria Equal** ha generado un marco propicio para la experimentación de fórmulas, estrategias y metodologías innovadoras en la lucha contra toda clase de discriminación en el mercado de trabajo, buscando la inclusión social de personas vulnerables a través del empleo.

Tercero, la responsabilidad social de la empresa ha devenido en un concepto mucho más amplio de **Responsabilidad Social** que incluye a las empresas, en gran medida, pero también a las administraciones públicas, los agentes sociales y a la ciudadanía en general.

Cuarto, la **Comarca** ofrece una delimitación geográfica concreta que favorece la implicación directa de las administraciones públicas, las empresas, los agentes sociales y a la comunidad en el ejercicio de su compromiso a través de procesos de diálogo y concertación social, encaminados a la consecución de un bienestar en términos económicos, sociales y medioambientales.

Quinto, la **persona** debe ser el eje principal sobre el que debe articularse toda nuestra actuación, fomentado su participación activa, bien sea de manera individual o de manera grupal, en el proceso de transformación social que se inicie.

## ACUERDAN

---

*"La voluntad de caminar hacia un modelo de vertebración comarcal basado en la corresponsabilidad, el consenso y el diálogo permanente de todos los actores implicados, con el objetivo de lograr una **Comarca Socialmente Responsable**, que integre estrategias, metodologías y profesionales, optimice los recursos existentes y genere unas mejores condiciones de vida para todos los habitantes de nuestro territorio".*



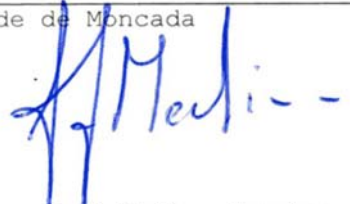
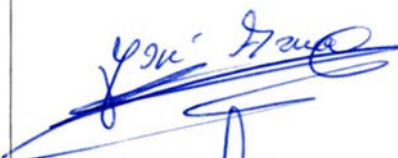

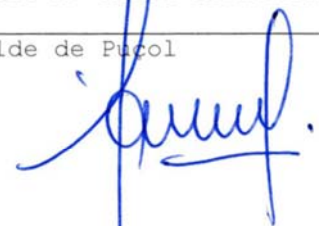


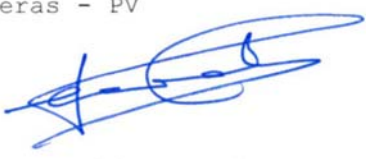


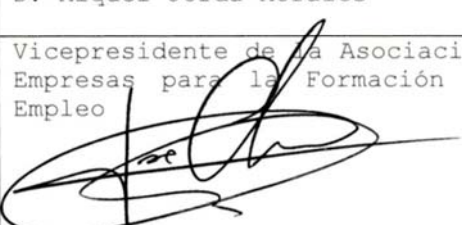
Para alcanzar esta meta instamos a los actores del territorio, sean de carácter público o privado, a

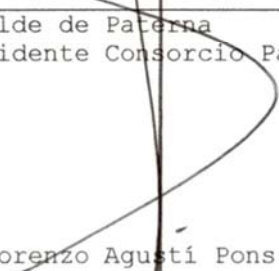

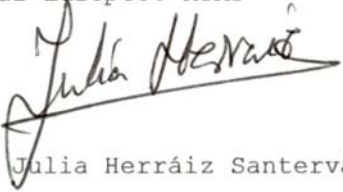

- Situar a la **persona** como centro del proceso de desarrollo humano fomentando su participación activa y responsable en la comunidad.
- Asumir los **retos y las preocupaciones sociales** y aplicar estrategias que aporten el máximo valor a todas las partes y al conjunto de la comarca.
- Adquirir el compromiso necesario en la articulación de las necesidades y demandas de la sociedad facilitando el diálogo entre todos los miembros de la comunidad, buscando la **igualdad** y la **equidad social**.
- Establecer espacios de **diálogo permanente** donde, a través del consenso, se institucionalice un modelo de **concertación social** responsable con el territorio.
- Fomentar en el **tejido empresarial** un modelo de gestión de negocios respetuoso con todos sus grupos de interés escuchándolos e integrándolos en el proceso de formulación de su estrategia competitiva e incluyendo prácticas éticas en su dimensión social, económica y medioambiental.
- Apoyar a las empresas para que ejerzan la **práctica de su responsabilidad social para con el territorio** y especialmente en lo que se refiere a la contratación de personas vulnerables, en riesgo o situación de exclusión social.

- Potenciar el **trabajo en red** para el desarrollo de proyectos y programas que vertebran el territorio comprometiendo activamente a todas las partes.
- Introducir **cláusulas sociales y medioambientales** en la contratación pública, dirigidas a la inserción social y laboral de personas desfavorecidas y a la protección de nuestro medioambiente.
- Impulsar los mecanismos necesarios para que las organizaciones sin fines lucrativos adquieran un protagonismo especial en la **construcción de la responsabilidad social en la comarca.**

Y para que conste y surta los efectos pertinentes, una vez leído por las personas comparecientes y hallándolo conforme se firma el presente documento:

<p>Alcalde de Alfara del Patriarca</p>  <p>D. Enric M. Cuñat Sesé</p>	<p>Alcaldesa de Bonrepòs i Mirambell</p>  <p>Dña. Vicenta Bosch Palanca</p>
<p>Alcalde de Burjassot</p>  <p>D. José Luís Andrés Chavarriás</p>	<p>Alcaldesa de Emperador</p>  <p>Dña. María Vicenta Ruíz Gimeno</p>

<p>Alcalde de Foios</p>  <p>D. Héctor Bueno Carceller</p>	<p>Alcalde de Meliana</p>  <p>D. Blas L. Devis Roig</p>
<p>Alcalde de Mòncada</p>  <p>D. Juan José Medina Esteban</p>	<p>Alcalde de Museros</p>  <p>D. José Mª Aznar Monferrer</p>
<p>Alcalde de la Pobla de Farnals</p>  <p>D. José Manuel Peralta González</p>	<p>Alcalde de Puçol</p>  <p>D. Mariano Sanchis Ribera</p>
<p>Alcalde de El Puig</p>  <p>D. Eugeni Ruíz Angresola</p>	<p>Alcalde de Vinalesa</p>  <p>D. Julio Martínez Blat</p>
<p>Secretario General de Comisiones Obreras - PV</p>  <p>D. Joan Sifre Martínez</p>	<p>Secretario Comarcal de la Unión General de Trabajadores - PV</p>  <p>D. Miquel Jordà Morales</p>
<p>Presidente Asociación Empresarial Fuente del Jarro</p>  <p>D. Santiago Salvador Ibáñez <b>CARDO</b></p>	<p>Vicepresidente de la Asociación de Empresas para la Formación y el Empleo</p>  <p>D. José Claver Montoro</p>

<p>Alcalde de Paterna Presidente Consorcio Pactem Nord</p>  <p>D. Lorenzo Agustí Pons</p>	<p>Director General de Empleo e Inserción Laboral</p>  <p>D. Felipe Codina Bellés</p>
<p>Unidad Administradora del Fondo Social Europeo. MTAS</p>  <p>Dña. Julia Herráiz Santervás</p>	<p>Secretaria Consorcio Pactem Nord</p>  <p>Dña Teresa Morán Paniagua</p>