INFORME DE SITUACIÓN ACTUAL DE LA ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID (acciones OPEA y Oficinas de Empleo). PROPUESTAS DE MEJORA

ANTECEDENTES

La gestión en materia de trabajo, empleo y formación fue traspasada por el Instituto Nacional de Empleo a la Comunidad de Madrid en el año 2000, y en el año 2001 se crea el Servicio Regional de Empleo, y desde entonces éste viene desarrollando y manteniendo una serie de importantes líneas estratégicas para afrontar la situación de desempleo en la región. Todo ello se traduce en Políticas Activas de Empleo, las cuales pretenden fomentar el papel activo que todo desempleado debe adoptar en el camino hacia su inserción laboral.

Entre estas Políticas Activas de Empleo destacan las **"Acciones de Orientación Profesional para el Empleo y de Asistencia para el Autoempleo" (OPEA)**, mediante las que se pretende mejorar la posición en el mercado de trabajo de los demandantes de empleo por cuenta ajena, así como detectar y dinamizar iniciativas de autoempleo. Para poner en marcha estas acciones se cuenta con entidades colaboradoras, muchas de ellas ayuntamientos y entidades locales, a las que se financia la contratación, entre otro, del personal técnico adecuado para llevarlas a cabo. Este personal es conocido habitualmente como Orientadores Laborales, aunque desde APRODEL insistimos en la conveniencia de ser denominados Técnicos/as en Orientación Sociolaboral.

Es importante advertir que desde APRODEL consideramos al **Técnico en Orientación Sociolaboral**, a todos los efectos, profesional del desarrollo local y el empleo, y que la mayor parte de ellos (alrededor de 300 en la Comunidad de Madrid) vienen trabajando como tal desde mucho antes del año 2000, cuando se subvencionaba a las entidades colaboradoras desde el Instituto Nacional de Empleo.

Desde nuestra posición, de último eslabón que une al Servicio Regional de Empleo con el desempleado, y mano ejecutora de sus políticas activas de empleo, nos vemos en la obligación y la necesidad, por un lado, de ofrecer nuestro punto de vista y opinión sobre la situación en la que se encuentra la Orientación Sociolaboral en la Comunidad de Madrid, y por otro lado, de proponer alternativas y mejoras a algunas de las deficiencias encontradas.

SITUACIÓN ACTUAL

En lo que se refiere a la atención al desempleado, orientación sociolaboral y diseño de itinerarios de inserción, los servicios públicos de empleo, tal y como los perciben los demandantes de empleo, aparentan fragilidad, inestabilidad y poca seriedad.

Esto se debe en parte a que estamos basando el grueso de la Orientación Sociolaboral en programas temporales. Entre la finalización de un programa OPEA y el inicio de otro pasan intervalos de más de dos meses, debido normalmente a retrasos en trámites administrativos.

La orientación sociolaboral que nosotros concebimos, y la que establece la propia Ley de Empleo, está basada en **itinerarios formativos y de inserción**, que, en el caso de los colectivos más desfavorecidos, se pueden extender durante varios años. Esto es imposible llevarlo a cabo en el marco de los programas OPEA, que duran como máximo 10 meses, se interrumpen durante 2 ó 3, y nada garantiza que la entidad colaboradora vaya a retomarlos de nuevo.

Es difícil explicar a un desempleado por qué un Servicio Público de Empleo no le puede atender en los meses de abril, mayo y junio. Período que, para algunos colectivos como los jóvenes recién titulados y en busca de su primer empleo, suele ser decisivo.

Otro asunto importante es el de la **continuidad de los equipos de trabajo** que llevan a cabo los programas OPEA.

Resulta absurdo que técnicos en orientación sociolaboral que llevan varios años atendiendo el mismo servicio público de empleo tengan que pasar cada año un proceso de selección y demostrar sus competencias. Como absurdo sería también que cada año tuvieran que trabajar en un servicio público de empleo distinto.

Si bien, la orden de subvención contempla en su artículo 10 la "proposición directa", y la "adscripción de personal de plantilla", con el visto bueno de la Comisión Mixta de Selección, la fórmula de la adscripción brilla por su ausencia en la mayoría de los casos, y la fórmula de la proposición directa plantea problemas jurídicos, que comentamos a continuación.

Partiendo de que la modalidad contractual utilizada en el 99% de los casos es la de "obra o servicio determinado", nos planteamos la duda de si la entidad local contratante estará incurriendo en fraude de ley. Esto podría ocurrir cuando se trate de una entidad cuya actividad habitual es el fomento del empleo y/o autoempleo (lógico en el caso de la Concejalía de Empleo, o similar, de todos los ayuntamientos). En estos casos no podría contratar trabajadores para hacer esta labor de forma temporal, y mucho menos enlazar contratos temporales. Esto es debido a que la obra o servicio determinado (en este caso las acciones OPEA) no tiene una autonomía propia dentro de la actividad normal de la empresa, sino que forma parte de sus objetivos: el fomento del empleo.

Si a esto le sumamos que los técnicos estén realizando tareas no contempladas en la orden de subvención OPEA, para las que se subvenciona su contratación, la existencia de fraude de ley es aún más flagrante. Nos referimos a tareas de intermediación laboral, de selección de candidatos para programas de empleo y formación, de elaboración de guías y documentación, etc.... Tareas que, sin embargo, los/as técnicos/as consideramos **imprescindibles** en cualquier servicio público

integrado de empleo, y cualquier profesional de la orientación sociolaboral deberá estar siempre dispuesto a llevarlas cabo y cualificado para realizarlas.

En esta tesitura, para respetar la legalidad, la entidad colaboradora debería acudir a otras líneas de subvención, o la orden OPEA debería hacer referencia a estas acciones, que entendemos forman parte de cualquier itinerario de orientación sociolaboral.

En cuanto a la tercera forma de seleccionar técnicos/as en orientación sociolaboral, es decir hacer una oferta genérica en la Oficina de Empleo y posterior sondeo, se suele limitar éste a desempleado inscritos en la oficina en cuestión, cuando lo lógico sería hacer un sondeo en toda la Comunidad de Madrid, incluyendo trabajadores en situación de mejora de empleo.

En cuanto al día a día de la labor del técnico en orientación sociolaboral de OPEA, observamos que en muchas entidades colaboradoras, los técnicos dedican demasiado tiempo a meras cuestiones burocráticas. Un valioso tiempo que deberían dedicar a labores de orientación.

En definitiva, estamos observando que las herramientas normativas de que disponemos en la Comunidad de Madrid, y el uso que se hace de ellas, no está favoreciendo la creación de unas estructuras estables, ni la consideración en serio de nuestra profesión de Técnico en Orientación Sociolaboral. Y en último extremo, lo que es peor, no se está ofreciendo un servicio de calidad a los desempleados de nuestra Comunidad.

Junto a las acciones OPEA el desempleado de la Comunidad de Madrid dispone de **Oficinas de Empleo** repartidas por algunas de las ciudades y pueblos de la región. Si bien es cierto que en estas oficinas se intenta ofrecer orientación sociolaboral, también sabemos que no cuentan con los medios técnicos necesarios para ello. Los Técnicos de Orientación Laboral (TOL) de la Comunidad de Madrid, muchos de ellos recién incorporados a las oficinas, llevan a cabo tareas ajenas a la orientación laboral, desatendiendo la función principal por la que están allí.

Entendemos que hay una responsabilidad compartida entre administración autonómica, administración local, y profesionales que llevamos a cabo las Políticas Activas de Empleo. Por nuestra parte la intención de mejorar es patente. El esperado “Pacto Local”, hará que sean las administraciones locales quienes tomen cartas en el asunto. Pero mientras tanto es la Comunidad de Madrid, a través de su Servicio Regional de Empleo, quien debe promover las oportunas soluciones, para lo cual nos atrevemos a proponer lo siguiente.

* * *

PROPUESTAS DE MEJORA

→ crear alguna fórmula que posibilite la prórroga automática de la subvención, siempre previa solicitud al ir finalizando el programa OPEA de cada año.

→ agilizar los trámites administrativos

→ promover y fomentar el que las entidades que reciben la subvención utilicen modalidades contractuales más estables

- penalizando la contratación temporal para estos programas y premiando la contratación indefinida
- crear líneas de subvención para que las entidades colaboradoras que contraten de forma indefinida a esos técnicos reciban bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social

→ rigurosidad en la configuración de las Comisiones Mixtas de Selección, compuestas, según la Orden del Ministerio de Trabajo de 20 enero de 1998, por dos miembros de la entidad colaboradora y tres del Servicio Público de Empleo correspondiente, ya que favorece la objetividad a la hora de seleccionar a los equipos de trabajo. Y recordar en la orden que las representantes sindicales deberán estar presentes en los procesos de selección. Dejar más claro cuál es el papel de la Comisión Mixta de Selección en los tres tipos de selección: adscripción, oferta genérica, proposición directa

→ crear una nueva forma de subvención más integradora, que fomente la creación de equipos de trabajo, formados por el genérico "Técnicos de Empleo", con un carácter estable y que puedan llevar a cabo cualquier tarea de desarrollo local y fomento del empleo en sentido amplio (integración de OPEA, AEDL, CAIL, Formación Ocupacional, Programas Mixtos,...)

→ que la orden OPEA incluya entre las funciones del personal técnico aquellas que son complementarias a la simple orientación: intermediación, elaboración de materiales, selección de trabajadores para programas de empleo y formación, etc...

→ que se obligue desde la propia orden a la existencia dentro del equipo OPEA de la figura del Coordinador de OPEA, con responsabilidad sobre el trabajo de orientación del equipo, y que asigne y distribuya tareas entre todo el equipo, técnico y de apoyo. Dejando claro que en ningún caso será el responsable de la justificación económica del proyecto.

→ permitir que en la oferta genérica para contratar técnicos de orientación, la Oficina de Empleo pueda sondear orientadores en mejora de empleo y de toda la Comunidad de Madrid.

→ eliminar como criterio para la concesión de la subvención, la contratación de personal desempleado. El personal que contrate la entidad colaboradora deberá cumplir los requisitos de las especificaciones técnicas y estar inscrito en una oficina de empleo, pero podrán ser desempleados o en situación de mejora de empleo. Se mantendría por tanto la necesidad de hacer oferta genérica de empleo.

→ flexibilizar el mecanizado de datos en las Oficinas de Empleo, ya que desde las entidades colaboradoras en ocasiones duplicamos el trabajo, y se debería poder, en la realidad, ir revisando, modificando y actualizando las demandas de los usuarios en las Oficinas de Empleo

→ crear un folleto informativo que se entregue en mano y se explique a todo el que se inscriba en las oficinas de empleo, con las obligaciones, derechos y servicios que se le ofrecen

→ posibilidad de atender a personas no desempleadas, en mejora de empleo, y a inmigrantes sin regularizar

MEJORA DE LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

→ Que la Tutoría Individualizada sea un continuo, no sujeta a un número limitado de firmas

→ Que no tenga que existir un porcentaje fijo de usuario que sean derivados de las acciones y pasen por el resto de las acciones

→ Revisar y actualizar las guías que se nos proponen como material de trabajo complementario y de apoyo

Comisión de Orientación Laboral
APRODEL

Madrid, a 4 de noviembre de 2004