

ESTATUTO DEL ORIENTADOR LABORAL

ÍNDICE

<u>Título</u>	<u>Página</u>
PRESENTACIÓN.....	3
CAPÍTULO PRIMERO	
El Orientador Laboral: concepto, denominaciones y tipologías.....	5
CAPÍTULO SEGUNDO	
Perfil profesional.....	7
CAPÍTULO TERCERO	
Clasificación profesional y condiciones de trabajo.....	11
CAPÍTULO CUARTO	
Ámbitos de trabajo.....	13
CAPÍTULO QUINTO	
Colectivos prioritarios que atiende.....	15
CAPÍTULO SEXTO	
El Orientador Laboral y el Desarrollo Local.....	16

PRESENTACIÓN

Hay profesiones tan conocidas que parece que han existido siempre, y hay profesiones tan nuevas que parece que nadie las conoce. Hay directores de ventas, abogados/as, auxiliares administrativos, camareros/as, electricistas y mozos de almacén, pero también hay diseñadores/as de páginas web, analistas de residuos sólidos urbanos, limpiadores/as de fachadas, auxiliares de ayuda a domicilio y **orientadores/as laborales**.

Cuando aparece una nueva profesión siempre es fruto de nuevas necesidades y nuevos usos sociales, como el acceso a internet, la preocupación por el medio ambiente, el envejecimiento de la población, etc. También el desempleo y la flexibilidad laboral son nuevas coyunturas que han hecho necesaria la figura del **Orientador Laboral**.

Reconocida la existencia de una nueva profesión, queda regularla y normalizarla, para que ocupe el lugar exacto dentro de una escala de categorías profesionales y se remunere adecuadamente.

Desde APRODEL, y a través de su “Comisión de Orientación Laboral”, formada por expertos, con muchos años de experiencia en esta profesión, hemos pensado que una forma de que se conozca, reconozca y valore la profesión de Orientador Laboral es a través de un documento como éste que nos ocupa.

Hoy en día el Mercado de Trabajo es muy variable y sensible a cualquier factor social, económico o político. En la actual sociedad de la globalización y la comunicación sin límites, las pequeñas y medianas empresas están obligadas a renovarse continuamente, lo contrario significaría desaparecer. Por ello sus cambios de actividad, de producto o servicio, y de plantilla de trabajadores, son constantes.

Según algunas estadísticas el trabajador actual, como promedio, cambia de ocupación o empresa a lo largo de su vida laboral, entre 5 y 10 veces.

Este panorama resulta bastante caótico para quién se encuentra en situación de buscar empleo. Es necesario introducir un elemento estabilizador y canalizador de la dinámica laboral. Los Servicios Públicos de Empleo y sus Orientadores Laborales cumplen este papel desde hace bastante tiempo.

En 1978 se crea el Instituto Nacional de Empleo, y entre sus funciones está la de *ayudar a los trabajadores a encontrar empleo*.

Dos años después, en 1980, La Ley Básica de Empleo habla ya de crear *programas específicos* destinados a fomentar la colocación de trabajadores con dificultades de inserción.

En 1994 se publica la Orden 68/90 de 9 de marzo, en la que se habla de “*concesión de ayudas para la realización de acciones de información profesional, orientación profesional y búsqueda activa de empleo*”, con el objeto de que sean otras

las entidades que lleven a cabo esta labor. La norma también requiere la existencia de *expertos* para las acciones a desarrollar con los desempleados. Podemos considerar éste momento como punto de partida de la posterior y paulatina configuración de la figura del Orientador Laboral. En este mismo año la Clasificación Nacional de Ocupaciones del INEM recoge ya la ocupación de **Orientador Profesional para la Inserción**.

En 1995 se crean los Servicios Integrados para el Empleo (S.I.P.E.), desarrollados por entidades tanto públicas (entre ellas muchos ayuntamientos) como privadas sin ánimo de lucro, en el marco de convenios de colaboración con el INEM. En su normativa se establece que cada convenio determinará los perfiles profesionales de las personas que impartan las acciones de orientación. Esto ocasionó, entre otros motivos, que actualmente existan tantas denominaciones para referirse a lo mismo: los profesionales de la Orientación Laboral.

Actualmente, en parte siguiendo directrices de la Unión Europea, la tendencia es que la gestión de los servicios públicos que prestan orientación profesional se descentralice. Así, las Entidades Locales llevan ya varios años creando “servicios locales de empleo”, mantenidos en gran parte con subvenciones del INEM, Comunidades Autónomas y Fondo Social Europeo.

En el año 2001 la Comunidad de Madrid asume las competencias que tenía el INEM en materia de empleo. Y en el año 2003 se dicta la Ley del Pacto Local, donde se prevé el traspaso de competencias en materia de empleo a las entidades locales, por tanto sigue el proceso de descentralización.

Esta descentralización, y el aumento del paro en los primeros años 90, llevaron consigo un aumento considerable en el número de Orientadores Laborales que hoy día mantienen los Servicios Públicos de Empleo. Por otro lado sus funciones, tareas y responsabilidades han ido aumentando, pasando de una labor meramente administrativa a otra más técnica. Actualmente la inmensa mayoría de los Orientadores Laborales son Licenciados o Diplomados Universitarios en carreras sociales.

La finalidad de este Estatuto del Orientador Laboral será, por tanto, dar a conocer esta profesión a través de un documento que contemple sus distintas denominaciones, sus funciones, tareas y responsabilidades, los ámbitos de trabajo, y el perfil humano y profesional que consideramos necesario para ser Orientador Laboral.

Y esperamos que sirva, en último término, para que los Orientadores Laborales de todos los Servicios Públicos de Empleo de la Comunidad de Madrid y sus municipios, dependan del organismo o administración que dependan, vean equitativamente recompensado su trabajo tal y como se merecen.

CAPÍTULO PRIMERO

El Orientador Laboral: concepto, denominaciones y tipologías

Podemos definir la orientación profesional de una forma amplia como la *ayuda prestada a una persona para resolver cuestiones referentes a su vida profesional, teniendo en cuenta sus características personales, y las necesidades y perspectivas socioeconómicas de su entorno.*

Los profesionales que trabajan en este campo llevan a cabo un proceso intersubjetivo cuyo fin último es lograr la inserción laboral en el mercado de trabajo.

Desde este concepto finalista entendemos que la denominación correcta para los profesionales que trabajan en orientación laboral debería ser la de **TÉCNICOS EN ORIENTACIÓN LABORAL PARA LA INSERCIÓN (T.O.L.)**, término que a partir de este momento va a ser el de referencia.

A pesar de ello, y con gran simplicidad, la denominación más habitual es y seguirá siendo durante mucho tiempo la de **ORIENTADOR LABORAL**.

Otras tipologías y denominaciones

Según el Código Nacional de Ocupaciones del INEM (C.N.O.) usado en la actualidad la ocupación es denominada de dos formas:

- **ORIENTADOR PROFESIONAL PARA LA INSERCIÓN**, asociada a una titulación universitaria superior (código 24120087)
- **TECNICO MEDIO EN ORIENTACION PROFESIONAL**, asociada a un primer ciclo universitario o diplomatura (código 29130133)

Es curioso como la normativa que regula la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo (OPEA) en entidades colaboradoras del Servicio Regional de Empleo, no habla en las especificaciones técnicas del perfil del personal técnico, ni siquiera le da nombre. De ello se tiene que encargar la entidad colaboradora. Es decir, la regulación legal gracias a la cual trabajan la gran mayoría de los T.O.L. de la Comunidad de Madrid, no dice lo que son.

En artículos de publicaciones especializadas, convocatorias de empleo público, servicios de empleo, etc. se encuentran multitud de denominaciones para los profesionales que desarrollan funciones de orientación y/o inserción laboral, dependiendo en algunos casos de las tareas específicas que realizan. Algunas de ellas son:

- Técnico de Empleo
- Técnico en Inserción Laboral
- Técnico de Orientación para el Empleo

- Orientador Sociolaboral
- Orientador Profesional
- Gestor de Colocación
- Informador Laboral
- Inserter Laboral

Lo importante es que la denominación que se utilice en cada caso no influya en las funciones, tareas y responsabilidades del profesional en orientación e inserción laboral. Estas cuestiones sí hay que cuidarlas, y en ellas entraremos a continuación. Sí es cierto que poco a poco todos debemos tender hacia una uniformidad en la terminología. Desde este estatuto proponemos la ya mencionada **TÉCNICO EN ORIENTACIÓN LABORAL PARA LA INSERCIÓN**.

CAPÍTULO SEGUNDO **Perfil Profesional**

Formación y/o experiencia necesaria

En cuanto a la **Formación Académica**, el perfil ideal de un T.O.L. es el de un Titulado Universitario Superior o de Grado Medio en Carreras Universitarias de la rama de las Ciencias Sociales relacionadas con la empresa y/o el mundo del trabajo.

En cuanto a la **Formación Complementaria**, su necesidad vendrá en función de su Formación Académica, esto es, de lo alejada que esté de lo dicho en el anterior párrafo.

Será necesario tener una serie de conocimientos relacionados con la economía y el mundo del trabajo, la sociología, la educación, la psicología, el derecho, la estadística, informática básica, el desarrollo local.

Serán muy útiles los conocimientos del territorio y ámbito socioeconómico donde el T.O.L. va a desarrollar su actividad.

En cuanto a la **Informática**, una de las herramientas básicas para un T.O.L. es el ordenador personal, ya que lo usa para confeccionar documentos e informes, necesiándose para ello conocimientos y buen manejo del procesador de textos. También hoy en día podemos obtener amplia y variada información a través de Internet y sus aplicaciones, por lo que será necesario saber usar navegadores y programas de correo electrónico. Por último, las labores de intermediación implican necesariamente saber utilizar bases de datos, hacer las pertinentes consultas y poder corresponder oferta y demanda.

La formación complementaria y los conocimientos informáticos pueden haber sido adquiridos en el ámbito de la Universidad, mediante formación ocupacional o de postgrado, o también a través de una experiencia laboral previa como T.O.L. o puestos semejantes relacionados con el empleo, el desarrollo local, la inserción laboral, o la orientación. A su vez, estos trabajos habrán podido desempeñarse en el ámbito de la Administración Pública, en áreas de empleo, juventud, mujer, colectivos con dificultades, desarrollo local, servicios sociales; o bien en el Sector Privado, ETT, consultoras o departamentos de personal.

Los estudios universitarios dentro del campo de las Ciencias Sociales que más se ajustan a la profesión de T.O.L. son:

- Administración y Dirección de Empresas
- Ciencias Políticas
- Derecho
- Ciencias Económicas
- Pedagogía
- Psicología

- Sociología
- Educación Social
- Gestión y Administración Pública
- Relaciones Laborales
- Trabajo Social

Podríamos estimar que cualquier otro titulado medio o superior universitario no incluido en la relación anterior, necesitaría una experiencia adicional de 3 a 5 años como T.O.L., o una amplia y solvente Formación Ocupacional o de postgrado complementaria.

Funciones, tareas y responsabilidades

Entendemos por “funciones” las diferentes áreas de trabajo donde el T.O.L. aplica sus conocimientos y experiencia. Las funciones del T.O.L., a su vez, estarán compuestas de varias “tareas”, que no tendrán porque ser exclusivas de una sola función.

Así, la descripción del puesto de T.O.L. quedaría como sigue.

Funciones

1. Búsqueda de Información y Recursos
2. Orientación Laboral
3. Información y Asesoramiento para el Autoempleo
4. Intermediación e Inserción Laboral
5. Integración Social
6. Difusión Pública en temas relacionados con el Empleo
7. Comunicación y relación con otras entidades y organizaciones relacionadas con el Empleo

Tareas

1. Buscar, elaborar y transmitir información sobre empleo y formación
2. Estudiar los recursos de formación y empleo en la localidad o ámbito geográfico correspondiente
3. Promover y desarrollar aquellos recursos comunitarios generadores de posibilidades de inserción
4. Planificar itinerarios profesionales junto con el demandante
5. Impartir módulos y talleres sobre habilidades y técnicas para fomentar la búsqueda de trabajo
6. Atender a personas que buscan trabajo, contribuyendo a mejorar su ocupabilidad

7. Ofrecer a personas en desempleo herramientas útiles para la búsqueda de empleo
8. Ayudar a tomar decisiones individuales ante el mercado laboral adaptando la información al usuario, teniendo en cuenta las características y atributos personales
9. Ayudar a que la persona que busque trabajo tenga un adecuado manejo de las relaciones y presiones interpersonales
10. Ayudar a modificar, y en su caso extinguir, las actitudes inadecuadas hacia la búsqueda de trabajo, como pueden ser: problemas personales, déficits de información, déficits de habilidades, falta de motivación o motivación negativa, conductas inadecuadas, reglas verbales poco prácticas, inoportunidad, ansiedad.
11. Ayudar a controlar el tiempo y dinero a la hora de invertir en formación, prácticas y empleo eligiendo en función de las capacidades y circunstancias del individuo
12. Ayudar a que el demandante conozca sus habilidades, aptitudes y destrezas de un modo realista
13. Promover colectivos desfavorecidos en el mercado de trabajo
14. Ayudar, motivar e informar al usuario en la realización de su plan de empresa
15. Extinguir actitudes negativas hacia los colectivos desfavorecidos por parte de familiares, amistades, empleadores, y sociedad en general.
16. Recibir ofertas de empleo, gestionarlas, preseleccionar candidatos, enviarlos a la empresa y realizar seguimientos de todo el proceso.
17. Realizar sondeos en bases de datos de desempleados y/o empresas
18. Redactar artículos profesionales para la difusión pública de temas relacionados con el Empleo
19. Participar en la organización de eventos de intercambio de experiencias entre entidades relacionadas con el Empleo
20. Llevar a cabo trabajos básicos de administración, archivo y registro de datos.

Las **responsabilidades** que asume un T.O.L. deberán quedar claras en el contrato de trabajo o convenio colectivo, si lo hubiera, del organismo o administración para quien trabaje. Se suelen clasificar las responsabilidades laborales en cuatro grupos: *1. por relaciones internas y externas, 2. por discrecionalidad en cuanto a cierta información, 3. respecto a bienes o dinero, y 4. respecto a trámites y procesos;* el T.O.L. es especialmente sensible en cuanto a las dos primeras:

- responsabilidad por relaciones internas y externas
- responsabilidad por discrecionalidad en cuanto a cierta información

Su actuación incide muy directamente en el futuro laboral y en la motivación de los usuarios que atiende, maneja datos personales de esos usuarios, y mantiene contactos habituales con diversos organismos y entidades, ante los que tiene que responder de sus actuaciones.

Habilidades y aptitudes

El T.O.L. debe reunir una serie de habilidades y aptitudes, que quedarán traducidas en competencias a nivel técnico y metodológico.

Habilidades	Aptitudes
Saber escuchar	Liderazgo
Docentes	Organización de contenidos
Negociación	Empatía, pero sin llegar al paternalismo
Manejo de grupos	Paciencia
Animación de grupos	No dejarse llevar por las diferencias individuales y sociales
Comunicación	Resistencia a la frustración
Trabajo en equipo	
Negociación	
Evaluación	
Análisis de la información recibida	

CAPÍTULO TERCERO Clasificación profesional y condiciones de trabajo

Clasificación Profesional

La clasificación profesional del T.O.L. vendrá determinada según trabaje en un ámbito público o privado.

En el **sector público** tenemos como referencia las órdenes que cada año regulan las ayudas para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y el autoempleo (O.P.E.A.). Esta normativa deja plena libertad a las entidades para que fijen la clasificación de los técnicos que contratan. Lo que sí exige es que éstos sean titulados superiores. De esta manera, y según la Ley 30/1984 de 2 de agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública, deberían clasificarse en el Grupo A.

Por lo tanto, cualquier T.O.L. que trabaje en la Administración Pública, aunque no sea en el marco de las acciones O.P.E.A., deberá igualmente ser clasificado de acuerdo a esa normativa, esto es, en el Grupo A o en el Grupo B, dependiendo de si se le ha exigido titulación superior o titulación media, respectivamente.

En el **sector privado** la clasificación estará determinada por la categoría recogida en el convenio colectivo al que pertenezca la empresa en la que trabaje el T.O.L.

Condiciones de trabajo

- Respecto al puesto de trabajo:

La ubicación debe ser un lugar accesible a todos los usuarios, libre de barreras arquitectónicas, con salas y despachos suficientes según el número de personas que frecuenten el servicio y el número de técnicos que lo atienda. El tamaño de los despachos de cada técnico será como mínimo de 10 m², con una adecuada luz natural, buena ventilación y climatización. Las sillas y mesas serán confortables, que no fueren la postura corporal.

Es deseable que el trabajo se realice bis a bis con el usuario, en condiciones de confidencialidad.

Cuando se realice el trabajo con grupos se optará por un entorno que facilite el acercamiento y la conversación. Usaremos para ello aulas blancas de un tamaño adecuado al número de usuarios, con un tamaño mínimo de 25 m².

- Respecto al material necesario, a continuación enumeramos el que consideraremos como imprescindible:

Mobiliario: mesa, sillas (una para el técnico y otra para el usuario), armario y/o estanterías

Material fungible: papel, bolígrafos, lápiz, goma de borrar, rotuladores, acetatos, fundas de plástico, carpetas, grapadora, grapas, taladro, celofán y portacelofán, clips, porta carpetas, tarjetas de presentación, disquettes, cds.

Material informático: equipo informático completo con impresora, conexión a internet, base de datos en red con un servidor.

Teléfono y Fax

Documentación: bibliografías, archivos, direcciones, directorios de empleo y formación, guías laborales

- Respecto al salario no podemos establecer ningún criterio fiable, ya que dependerá mucho de las responsabilidades y funciones, y de las tablas salariales aplicables por cada organismo o empresa que contrate al T.O.L, que se trata de un titulado universitario medio o superior. Como cifra orientativa, tenemos la ya mencionada Orden para las acciones O.P.E.A., que subvenciona una máximo de 25.000 €al año en concepto de salario y cotizaciones.

CAPÍTULO CUARTO Ámbitos de trabajo

El T.O.L. puede desarrollar su trabajo tanto en el sector público como en la empresa privada:

Sector público

Si utilizamos el criterio de organización administrativa más habitual tenemos que diferenciar varios ámbitos:

Ámbito Local. Es el más próximo al ciudadano y el que mejor conoce sus necesidades. El T.O.L. llevará a cabo sus funciones contratado por un Ayuntamiento, en las concejalías de Empleo, Juventud, Servicios Sociales, Mujer, o similares. En muchas ocasiones las corporaciones locales podrán contar con organismos autónomos encargados de las políticas activas de empleo, que serán quienes contraten a los T.O.L.

Ámbito Regional. Entendiendo región como Comunidad Autónoma en la mayoría de los casos. Se trata de Servicios Regionales de Empleo o Agencias de Colocación. El nivel regional es útil para cubrir zonas donde no hay servicios locales de empleo. Aquí debemos incluir a los profesores de Formación y Orientación Laboral (F.O.L.), dependientes de la Consejería de Educación y que llevan a cabo su labor en Institutos de Educación Secundaria.

Ámbito Nacional. La progresiva descentralización en materia de empleo hace que el INEM vaya abandonando las tareas de orientación y se limite a la intermediación. Sin embargo, allí donde no lo haga contará con T.O.L. para llevar a cabo esa labor. Por otro lado, decidimos incluir en este apartado los servicios de orientación de las universidades, conocidos como COIEs.

Ámbito Europeo. Los T.O.L. más conocidos reciben aquí la denominación de Euroconsejeros, y trabajan en la Red Eures, encargada sobre todo de la intermediación a nivel comunitario.

Sector privado

El T.O.L. puede trabajar en Consultoras de Recursos Humanos, Consultoras de Formación, y otras empresas especializadas en Relaciones Laborales, formando parte de equipos multidisciplinares, los cuales ofrecen:

- Asesoramiento personalizado para ejecutivos en contextos turbulentos (executive counseling)

- Asesoramiento personalizado para el desarrollo y planificación de las carreras profesionales (job counseling)
- Orientación y soporte para la reinserción laboral de ejecutivos (outplacement)

A mitad de camino entre el sector público y el privado nos encontramos con asociaciones, fundaciones, colegios profesionales, y otras organizaciones que trabajan por su cuenta o en convenios de colaboración con entidades públicas. En muchos de estos casos solo se atiende a ciertos colectivos: inmigrantes, mujeres, jóvenes, personas con discapacidad.

CAPÍTULO QUINTO

Colectivos prioritarios que atiende

Todos los usuarios que atiende el T.O.L. tienen algo en común: buscan activamente empleo. Sin embargo se suele poner el énfasis en los colectivos que más dificultades encuentran para su inserción. Las carencias o dificultades encontradas, y que los diferencia como colectivo, pueden ser de tipo social, económico, familiar y/o cultural.

A continuación se detallan estos colectivos:

Mujeres. Sobre todo si son mayores de 45 años o menores de 25 años. El elemento añadido que dificulta su inserción son las cargas familiares. Es frecuente que lleven mucho tiempo apartadas del mercado de trabajo por este motivo. Suelen estar subrepresentadas en muchas ocupaciones tradicionalmente “de hombres”.

Inmigrantes. Son personas con dificultades con el idioma. Algunos tienen titulaciones universitarias de su país sin homologar, obligados a trabajar en profesiones no cualificadas, con la desmotivación que esto conlleva. Se encuentran con prejuicios por parte de los empresarios. Afectados por los retrasos administrativos para obtener permisos de residencia y trabajo que les permitan trabajar.

Jóvenes. En casi todos los casos falta formación y, sobre todo falta experiencia. Es un colectivo que casi siempre busca su primer empleo, y que cambia mucho de trabajo.

Mayores de 45 años. Conocimientos obsoletos. Necesidad de reciclaje. Situaciones económico-familiares graves. Potenciales emprendedores para autoempleo.

Personas con discapacidad. Esta discapacidad puede ser sensorial, física o intelectual, siendo estos últimos quienes mayores problemas se suelen encontrar a la hora de buscar empleo.

Otros colectivos. Minorías étnicas. Toxicómanos. Desarraigo social. Refugiados.

CAPÍTULO SEXTO El Orientador Laboral y el Desarrollo Local

El Desarrollo Local implica **creación de valor, optimización de los recursos disponibles y mejora de la calidad de vida** de los ciudadanos, y todo ello circunscrito a un ámbito geográfico muy concreto: el municipio. Esos objetivos se van a traducir en el estudio de necesidades formativas, fomento del tejido empresarial, planificación de proyectos, organización de seminarios y foros de debates, y, como no, desarrollo de programas de **creación de empleo**. Es aquí donde aparece la figura del T.O.L., por tanto **protagonista del Desarrollo Local**. Los demás actores serían: el *Agente de Desarrollo Local*, que aplica, ejecuta y orienta los programas; los *representantes políticos*, que marcan las líneas o ejes estratégicos y prioritarios para esos programas; y otros *agentes sociales* como asociaciones, sindicatos, etc.

La **creación de puestos de trabajo** no tiene sentido si no hay trabajadores que *puedan y quieran* cubrir los puestos de trabajo ofertados. Decimos “puedan y quieran” porque son precisamente éstos los dos aspectos que trabaja el T.O.L. con los trabajadores. Los intereses profesionales del individuo (el qué quiere) tienen que ir acompañados de una buena cualificación (el qué puede), para que su búsqueda de empleo lleve a una inserción laboral segura. El empresario, por su parte también deseará que sus trabajadores quieran y puedan desempeñar el trabajo para el que se les ha contratado.

Este difícil equilibrio se puede lograr gracias al T.O.L.. Es el responsable de que en el ámbito geográfico en el que trabaja, todas las personas laboralmente activas conozcan las posibilidades que se le ofrecen, sepan elegir entre ellas la más conveniente, y la aprovechen.

La creación de empleo y el Desarrollo Local requieren de un tejido empresarial fuerte y estable que lo origine y lo mantenga. Sin embargo nada de esto es posible si antes no se cuenta con una fuerza de trabajo cualificada, motivada y disponible en todo momento, que lo haga funcionar. El papel del T.O.L. será el de cuidar y hacer crecer este “tejido laboral”.

Es importante abrir vías de comunicación entre empresarios y trabajadores. El T.O.L., una vez más, pero ahora en su faceta de intermediador, cumple esta función, gestionando ofertas de empleo y preseleccionando candidatos. En estos casos se hace imprescindible el uso de una herramienta básica: la **bolsa de trabajo**.

En este punto hay que hacer un inciso. La terminología a veces no ayuda a entender los conceptos: Una bolsa de trabajo no se utiliza para “meter” y “sacar” trabajadores indiscriminadamente. Una bolsa de trabajo sirve para tener datos organizados, fácilmente disponibles, e informatizados, acerca de esos trabajadores que, en un momento dado, necesitará el tejido empresarial. El T.O.L. se encargará de esta gestión, de recoger ofertas y demandas, de sondear las bases de datos, de preseleccionar

candidatos, y de cubrir las ofertas. El T.O.L. también se encargará de realizar un “filtro de legalidad” con las ofertas de trabajo.

Resumiendo, el T.O.L., mediante su labor, da sentido y provecho a la “creación de empleo”, fruto del trabajo del Agente de Desarrollo Local, y objetivo prioritario en cualquier política municipal.

Pero podemos ir más allá en el análisis del papel que desempeña el T.O.L. en las políticas de Desarrollo Local. Los T.O.L. hacen **ciudadanos más activos**.

Hemos visto como un T.O.L. actúa e influye sobre los personas que buscan empleo, intentando hacerles más **exigentes** y dinámicos, y animándoles a pedir más recursos a la Administración. El Ayuntamiento y sus Servicios Locales se verán obligados a optimizar sus recursos ante exigencias de ciudadanos mejor informados, evitando duplicar servicios y reduciendo gastos.

El T.O.L. trabaja la autoestima y los valores de los ciudadanos que atiende, fomenta una actitud más positiva en la búsqueda de empleo y en la búsqueda de un espacio social. Todo ello se traduce en último término en un mejor clima social y una mejor convivencia dentro del municipio.

Entre las funciones y áreas de trabajo del T.O.L. están las acciones de información, asesoramiento y motivación hacia el **autoempleo**. La creación de empresas, aunque sean pequeños negocios, por parte de los desempleados, está directamente relacionada con el Desarrollo Local, la creación de valor y de riqueza para un municipio. Sobra decir que el T.O.L., de esta manera, contribuye directamente en el Desarrollo Local.

Técnicos en Orientación Laboral e Inserción y Agentes de Desarrollo Local, normalmente trabajan codo con codo. Sin embargo sus funciones y responsabilidades no se solapan. El T.O.L. no promueve ni desarrolla proyectos de desarrollo local, pero si colabora en ellos y sirve de apoyo al trabajo del ADL.

El T.O.L. proporciona información de primera mano sobre la realidad social, sobre las demandas del ciudadano, ya que está permanentemente en contacto con éste.

El T.O.L. colabora en tareas técnicas como descripción de proyectos, difusión de programas, tareas de evaluación y control, coordinación con otras entidades, etc. Es muchas veces un brazo operativo de la agencia de desarrollo local.

* * *

Trabajo finalizado en junio de 2002, por la Comisión para la realización del Estatuto del Orientador Laboral, constituida por:

Emilio Casero Herranz
M^a del Carmen Magán López
M^a del Carmen Martín Vera
Ana Martínez Jaraiz
Remedios Sáñez Rodríguez