

UNIVERSIDAD DE OVIEDO

**MÁSTER EN POLÍTICAS SOCIALES Y BIENESTAR**

**TRABAJO FIN DE MÁSTER**

---

**ACOMPañAMIENTO LABORAL DE LOS  
USUARIOS DE SALARIO SOCIAL BÁSICO EN EL  
AYUNTAMIENTO DE AVILÉS**

---

**Autor: Eva Mera Cases**

**Tutor: José Manuel Parrilla Fernández**

**Oviedo, Julio de 2014**

---

# ÍNDICE

---

	-Pág-
Introducción.....	3
1. Políticas de rentas mínimas.....	5
1.1. Rentas mínimas en Europa.....	6
1.2. Rentas mínimas en España.....	9
1.3. El principio de activación en las rentas mínimas.....	10
1.4. Diferentes tipos de rentas mínimas en España.....	11
2. Políticas de rentas mínimas en el Principado de Asturias.....	14
2.1. Ingreso Mínimo de Inserción.....	14
2.2. Factores que propiciaron el cambio hacia un nuevo modelo de rentas.....	15
2.3. Salario Social Básico.....	18
2.4. Proyecto Personalizado de Incorporación Social.....	20
3. Acompañamiento laboral en los perceptores de Salario Social Básico en el Ayuntamiento de Avilés.....	24
3.1. Contexto socio-económico.....	24
3.2. El papel del trabajador social en la solicitud del Salario Social Básico y el acompañamiento social.....	30
3.3. Derivación a la técnica de orientación laboral y trabajo en red.....	32
3.4. Entrevista de acogida en el área de acompañamiento laboral.....	33
3.5. Seguimiento y elaboración del itinerario de acompañamiento laboral.....	35
3.6. Recursos y ayudas del área de acompañamiento laboral.....	37
3.7. Evolución de perceptores y solicitantes de Salario Social Básico en el municipio de Avilés.....	42
3.8. Perfil del solicitantes y perceptores de Salario Social Básico en el municipio de Avilés.....	45
3.9. Inserción laboral.....	50
4. Conclusiones.....	54
5. Bibliografía.....	57
6. Anexos.....	59

# INTRODUCCIÓN

---

Las rentas mínimas de inserción (RMI), desde sus inicios, han sido uno de los dispositivos más característicos de lucha contra la pobreza. En un principio fueron concebidas como ayudas simplemente económicas, pero, con el paso del tiempo, y especialmente a raíz de la crisis socio-económica que se ha venido prolongando desde el año 2007 hasta nuestros días, se han ido modificando hasta convertirse en un mecanismo que no solo busca cubrir esas necesidades económicas, sino la inclusión social de las personas.

El Estado español se caracteriza por poseer una gran diversidad de RMI debido a que cada Comunidad Autónoma se ha ocupado de crearlas y gestionarlas. En el caso del Principado de Asturias, se ha vivido una evolución desde el extinto Ingreso Mínimo de Inserción hasta el actual Salario Social Básico, el cual conlleva la firma de un compromiso entre el beneficiario de la prestación y los profesionales que participan en su proceso de acompañamiento.

A este recurso pueden acceder todos los residentes en Asturias que cumplan ciertos requisitos; pero, aunque el proceso de acompañamiento es el mismo para toda la provincia, siendo necesario un análisis de todas y cada una de las áreas susceptibles de intervención, cada municipio lo desarrolla de una manera diferente.

Así, el objetivo de este estudio radica en el área de acompañamiento laboral del Ayuntamiento de Avilés, es decir, llevar a cabo un análisis de cómo funciona y qué recursos pone a disposición de los usuarios de la misma, ya que en este contexto de crisis, el buen funcionamiento de esta área puede ser un buen medio para abrirse camino en el mercado laboral.

Para ello, en la primera parte de este estudio se ha realizado un recorrido por las RMI existentes en Europa desde su nacimiento hasta nuestros días. Asimismo, se han tratado los aspectos más destacados de estas en el Estado español y cómo se han visto influenciadas por las europeas. Tras ello, en la segunda parte, se ha estudiado el caso concreto del Principado de Asturias, donde se ha analizado su evolución y los motivos que han propiciado un cambio hacia un nuevo modelo de RMI.

Este análisis previo nos ha permitido, en la tercera parte, llegar al estudio específico del área de acompañamiento laboral de Avilés a través de entrevistas cualitativas semiestructuradas con el personal técnico encargado de desarrollar estas actividades; así, las preguntas base están recogidas en el anexo 1. Por otra parte, a través de observación directa, se ha visto el funcionamiento de esta área de una manera práctica.

Por último, se analizaron variables cuantitativas de la base municipal de datos del Ayuntamiento de Avilés, con el objetivo de intentar desarrollar un perfil de los perceptores de Salario Social Básico y su evolución a raíz de datos socio-económicos, así como el grado de inserción laboral que se está consiguiendo a través de estos programas.

# 1. POLÍTICAS DE RENTAS MÍNIMAS

---

Antes de afrontar de lleno la cuestión del Salario Social Básico, es necesario definir previamente lo que son las políticas de rentas mínimas, sus ventajas e inconvenientes y los distintos tipos que hay en España, así como sus antecedentes europeos.

“Consisten inicialmente en una transferencia monetaria de las administraciones a las familias, de naturaleza diferencial y sujeta a la comprobación de recursos, que se otorga cuando se cumplen unas ciertas condiciones y no se tiene derecho a las prestaciones sociales más habituales como pensiones o subsidios de desempleo” (Noguera y Ubasart, 2003, 186). Son, por ello, la última red de seguridad a la que pueden acceder los ciudadanos, con el fin de que todos puedan tener un mínimo de ingresos que garanticen una existencia digna.

Las políticas de RMI han sufrido una evolución a lo largo de los años. Inicialmente surgieron como una red de apoyo monetario para asegurar que todas las personas disponían de los recursos económicos necesarios para vivir dignamente, por lo que lo único que se ofrecía a los usuarios de estas políticas era una prestación económica. Pero, desde hace unos años, la pobreza ya no se conceptualiza solamente por los ingresos, sino que también se mide en términos de inclusión-exclusión social. Por ello, se ha intentado incorporar a estas políticas la perspectiva del doble derecho: a una renta mínima y a la integración social y laboral, dando un paso más hacia la inclusión social.

Esta nueva ideología puede ser muy beneficiosa, ya que hay ciertos colectivos que son muy difíciles de reinsertar en el mercado laboral, como consecuencia de una problemática subyacente que puede ir más allá de las características de este mercado. Esto quiere decir que puede haber problemas relacionados con la salud, vivienda, habilidades sociales, bajo nivel educativo... que haya que resolver antes de empezar a recorrer la senda de la búsqueda de empleo, ya que pueden ser estos otros factores de carácter social o personal los que estén impidiendo que la persona pueda reintegrarse en el mercado laboral.

## 1.1. Rentas mínimas en Europa

Para centrarnos en el caso español, primero es necesario hacer una breve mención a estos sistemas de rentas mínimas en Europa, ya que su origen no reside en España.

Para empezar, uno de los principales pensamientos compartidos por todos los países es que, generalmente, ven los sistemas de RMI como una forma de asistencia a corto plazo, como una forma de asegurar la subsistencia cuando una persona no puede vivir de sus ingresos, y que funcionan mejor cuando son utilizadas como un último recurso al que se puede acceder (Frazer y Marlier, 2009: 15-17).

Ayala (1994: 234-236) clasificó las rentas mínimas en tres oleadas; aunque a lo largo de los años las RMI se han ido modificando, y hoy en día aún estamos en un periodo de cambio de las mismas, nos sirve para ver tanto sus orígenes como su desarrollo, y cómo los países europeos se han ido uniendo a estas políticas. En la primera se encontraba el sistema danés y británico, que son unos de los más antiguos en lo que a RMI se refiere, siendo este último un buen ejemplo de desarrollo, ya que se trata de un sistema muy centralizado y escasamente diversificado que incluye dos tipos de ayudas; *Family Credit* (para familias cuyo sustentador principal trabaja) e *Income Support* (para los que no trabajan).

Posteriormente se unen Alemania y Holanda a esta red de dispositivos. El sistema Alemán está totalmente descentralizado, la carga económica es asumida por cada territorio. Por otra parte, la ayuda holandesa toma dos formas: *RWW* (para parados que han finalizado su prestación pero siguen activos) y *Bijstand* (de carácter más asistencial, para personas que no tienen ningún ingreso).

La segunda oleada incorporaba a este sistema a Irlanda y Bélgica, que vieron necesario establecer una política de rentas mínimas a consecuencia del período de crisis que estaban viviendo. Surge así en Irlanda el *Supplementary Welfare Allowance* (muy similar al modelo británico) y el *Minimix* en Bélgica, muy descentralizado y residual, destinado a los casos de pobreza más severos.

La tercera incluía estas políticas en Luxemburgo, con el *Revenu Minimum Garantí*, y en Francia con el *Revenu Minimum d'Insertion*, los cuales empiezan a vincular asistencia e inserción, tanto social como laboral, a través del desarrollo de proyectos individualizados de incorporación social; estos proyectos pretenden dar un impulso a la movilización social, haciendo que el usuario participe de forma activa en su proceso de inserción, lo que otorga a la persona cierto grado de responsabilidad tanto en el surgimiento de su situación como en su mantenimiento; esto planteamiento puede resultar positivo en el sentido de que hace partícipe al beneficiario en su reincorporación

a la sociedad dotándole de la autonomía necesaria para que, en un futuro, pueda desenvolverse por sí mismo; pero también tiene limitaciones, ya que en muchas ocasiones el contexto macroeconómico del país, el desempleo estructural o la escasa financiación de las prestaciones hacen que la responsabilidad individual sea muy limitada.

En base al caso francés, España e Italia han ido desarrollando también su sistema de rentas mínimas, cuya efectividad es muy dispar en función del territorio, ya que carecen de un sistema central que los regule.

Hoy en día se podría hablar de una cuarta oleada, ya que los sistemas de RMI han ido evolucionando y modificándose, especialmente durante los últimos años, debido al contexto socio-económico europeo. Como señala Sanzo (2013: 19-20), los actuales sistemas europeos de rentas mínimas se han visto influenciados por el *Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act* (PRWORA) estadounidense. El PRWORA incluye medidas como la supresión del derecho a un ingreso mínimo común, la descentralización del sistema hacia las entidades subestatales, la introducción de límites temporales en la protección, la tendencia a la reducción de las cuantías... pero, de todas las medidas incluidas en esta política, la que más ha calado en Europa ha sido la disminución de la responsabilidad pública en la protección de las personas con ingresos insuficientes, aunque se mantiene esa última red de protección que da derecho a unos ingresos mínimos para toda la población necesitada.

Aunque estamos viviendo una época de continuos cambios en las rentas mínimas el caso español ha acogido alguno de los principios del modelo estadounidense, no sólo en cuanto a políticas de activación se refiere, sino que ha adoptado también otras medidas presentes en dicho modelo, como son la descentralización de las políticas de rentas mínimas, siendo las CC.AA. las responsables de su gestión; y la existencia de una temporalidad en la mayoría de las rentas autonómicas, según la cual es necesario pasar un tiempo fuera de las ayudas antes de poder volver a solicitarlas.

Esta disminución de la responsabilidad pública adquirida en Europa se ha traducido en un incremento de la preocupación por la activación, mediante la introducción de programas y medidas de diverso tipo, con el objetivo de facilitar el acceso a la actividad laboral de sus beneficiarios. Así, los países europeos han ido desarrollando cada vez

más el principio de activación y el acompañamiento personalizado con el fin último de acceder a un empleo; uno de los primeros casos se encuentra en el Reino Unido con los programas *New Deal*, o las reformas *Hartz* llevadas a cabo por el gobierno alemán. A ellos se unió Francia, con la aprobación del *Revenu de Solidarité Active* (RSA) en el año 2009, el cual reorienta la idea de inserción hacia el ámbito laboral, institucionalizando los procesos de acompañamiento y estableciendo un sistema de ayuda personalizada hacia la población beneficiaria; aunque se pueden contemplar la presencia de otros servicios en estos proyectos personalizados, los servicios de empleo pasaron a ser primordiales.

## **1.2. Rentas mínimas en España**

El desarrollo de estas políticas en España difiere mucho, como comentábamos anteriormente, entre las distintas CC.AA. del territorio español. A pesar de esto, hay ciertos rasgos que comparten todas: su carácter es no contributivo, es decir, no responden a cotizaciones previas de la persona; su lógica es asistencial, intentan proporcionar unos recursos mínimos a las personas que no los pueden generar por sí solas; la financiación se realiza mediante los impuestos, es la sociedad, a través de la carga fiscal, la que asume el peso económico de las ayudas; tienen carácter subsidiario, es decir, la persona ya ha agotado todos los recursos previos de los que podía disponer y ya no puede acceder a ninguna otra prestación; y tiene un carácter complementario o diferencial, según el cual la persona puede estar recibiendo al mismo tiempo otras ayudas o ingresos hasta un umbral establecido (Parrilla, 2012: 30).

Inicialmente, las RMI surgieron como una ayuda a la que los ciudadanos podían acceder como último recurso, pero que solamente atendía el aspecto monetario de cada persona, es decir, su única función era procurar unos ingresos mínimos a quienes no tuvieran ningún recurso económico, con el fin de garantizar una existencia digna a todas las personas. Con el tiempo, y más especialmente tras la cumbre de Lisboa en el año 2000, en la cual se definió una estrategia para el crecimiento económico a largo plazo, el pleno empleo (una de las premisas más importantes), la cohesión social y el desarrollo sostenible (García Serrano, 2007: 140), en algunas Comunidades Autónomas se ha ido evolucionando hacia un instrumento de integración social, en el cual no solo se intenta subsanar la carencia económica, sino también la social y la laboral.

Cuatro son los objetivos clave que se proponen desde Lisboa para luchar contra la pobreza y la exclusión social: el fomento de la participación en el empleo y el acceso a los recursos, derechos, bienes y servicios por parte de todos; la prevención de los riesgos de exclusión; la actuación a favor de los más vulnerables; y la movilización de todos los agentes (Parrilla, 2012: 31).

### **1.3. El principio de activación en las RMI**

El principio a través de la cual se promueve esta integración social es la activación, la cual da nombre a estas políticas, conocidas como *políticas activas del mercado de trabajo o políticas de activación*. Estas políticas vinculan la percepción de una prestación económica con un esfuerzo en la mejora de la cualificación y búsqueda de empleo, intentando prevenir que la permanencia en el sistema de rentas mínimas sea más atractiva que la salida al mercado laboral. Fueron creadas con un doble objetivo: derribar la creencia de que las personas se “acomodan” cuando están cobrando una prestación y dejan de buscar trabajo y evitar la cronificación de la pobreza.

El primer objetivo viene a ser un “mecanismo de control”. La existencia de la convicción de que percibir una prestación económica produce un efecto de desincentivo a la hora de aceptar un trabajo, ha hecho que sea necesario implantar un sistema de registro de las actividades que llevan a cabo los beneficiarios de la ayuda, así como encomendarles ciertas tareas que en ocasiones se desvinculan de su proyecto personal de inserción con el objetivo de mantenerles ocupados, pervirtiendo así el significado inicial de estas rentas.

El segundo objetivo (evitar la cronificación de la pobreza), surge ante la necesidad de dar respuesta a un problema de exclusión que en muchas ocasiones va más allá del área de lo económico. Es decir, la dificultad que tienen algunas personas para salir de ese estado no siempre es consecuencia de la situación del mercado de trabajo o de la coyuntura económica, sino que, en ocasiones, puede estar causada por otros factores, como pueden ser la falta de las habilidades sociales necesarias para desenvolverse adecuadamente en el entorno, desconocimiento de recursos o falta de interés en ellos, problemas de salud, problemas familiares, falta de formación... los cuales es necesario resolver para que esa inserción social sea adecuada, ya que, en ocasiones, la existencia de este tipo de problemas puede interferir en el campo laboral, dificultando mucho el

acceso a un empleo, llegando en ocasiones a resultar imposible. A raíz de un estudio exhaustivo de cada caso particular, se desarrolla un programa personalizado para cada individuo en el que se incluyen las áreas susceptibles de intervención y las actividades que se llevarán a cabo para conseguir los objetivos que se hayan definido para cada proceso.

En torno a estas cuestiones existe hoy en día un amplio debate; pero, a pesar de ese mecanismo de control, estas políticas activas pretenden guiar a la persona en el desarrollo de las competencias necesarias para superar con éxito las adversidades, hacerlas partícipes de su propio desarrollo tanto social como laboral y promover todas aquellas acciones que favorezcan su incorporación social y la mejora de su empleabilidad, con el fin de que adquiera el grado de autonomía necesario para ejercer sus derechos en igualdad de condiciones con el resto de la sociedad, así como garantizar un proceso de búsqueda eficaz de empleo. Es decir, el fin último de este proceso es que las personas se puedan desvincular tanto de los servicios sociales como del área de acompañamiento laboral habiendo adquirido las habilidades necesarias para desenvolverse adecuadamente en todos los ámbitos de su vida (Arriba y Pérez Eransus, 2007: 124-131).

Sin embargo, y aunque estas políticas de activación suponen un cierto avance, no están exentas de problemas. El primero es el excesivo hincapié que normalmente se hace en la inserción laboral. Aunque el fin último de todas las intervenciones es conseguir la plena integración del usuario en el mercado laboral, hay ocasiones en las que no es posible empezar la intervención por este área directamente, sino que es necesario solventar primero otras cuestiones de índole más social que pueden estar disminuyendo la empleabilidad de la persona, haciendo más difícil la inserción laboral de lo que ya de por sí es. Por ello, lo ideal sería hacer una distinción entre las personas que requieren participar en estos programas por aspectos derivados de la coyuntura económica del país o problemas puntuales, y las personas que padecen situaciones mucho más complicadas, con carencia de vínculos sociales y de estrategias para recomponerlos, ya que estas últimas precisan una intervención mucho más intensiva y prolongada en el tiempo que las primeras.

Además de estos problemas con la activación, existe también un problema de equidad, el cual es consecuencia del sistema totalmente descentralizado en el que estamos

inmersos; además, no se trata de una descentralización al uso, es decir, no fueron unas políticas surgidas del Estado central y cuyas competencias fueron derivadas posteriormente a las CC.AA., sino que, ante la falta de respuesta de la Administración central ante una problemática creciente en este aspecto, fueron las propias comunidades las que las desarrollaron de manera independiente. Esto supone que las competencias exclusivas en materia de servicios sociales las tienen las CC.AA. sin la presencia de una figura que coordine estos servicios a nivel estatal, por lo que tanto la cuantía de la prestación como la calidad del proceso de acompañamiento van a depender de la región en la que se resida. Sabiendo esto, no es difícil imaginar que, en la mayoría de las ocasiones, la situación económica de la comunidad va a condicionar en gran medida la naturaleza de estas políticas, incurriendo en la paradoja de que las más ricas son las más capacitadas para erradicar la pobreza, mientras que las que tienen un nivel económico inferior tienen muchas más dificultades. Pero además, también hay que tener en cuenta la ideología política de la región, que tiene mucho que decir en cuanto al éxito de estos programas ya que, algunas comunidades que no se caracterizan por una excesiva riqueza económica, han conseguido desarrollar plenamente estos sistemas a través de regulaciones legales, lo que los constituye como derechos subjetivos, desapareciendo así el carácter residual que todavía está presente en muchas regiones (Parrilla, 2012: 28-29).

La descentralización de estas políticas podría ser una buena estrategia si existiera un sistema central que estableciera las pautas y requisitos mínimos a cumplir por todas las regiones, ya que cada territorio en particular es el que mejor conoce las potencialidades y necesidades de su población.

En palabras de Ayala y Laparra (2009: 19), el sistema de garantías de ingresos mínimos en España se trata de “un sistema poco sistemático”, ya que nunca ha sido concebido como un todo, por lo que presenta graves problemas a la hora de ponerlo en marcha que limitan su eficiencia en la reducción de desigualdades y de la pobreza.

#### **1.4. Diferentes tipos de RMI en España**

En este contexto, cada Comunidad Autónoma ha desarrollado su sistema de políticas de rentas mínimas particular, configurándolo de una manera acorde con su pensamiento político y su presupuesto. Como es de esperar, la diversidad de RMI en el territorio

español es enorme y estamos atravesando una época de continuos cambios en el diseño de las rentas, pero, siguiendo a Parrilla (2012: 42-43) se pueden diferenciar tres grupos principales.

Un grupo bastante alejado de establecer un vínculo entre prestación e inserción, cuyos programas incluirían una prestación económica de los servicios sociales y puede que alguna acción de inserción; esto quiere decir que el énfasis lo ponen en la ayuda económica, descuidando en gran parte la otra cara de la moneda, la inserción social.

En otro grupo nos encontraríamos aquellas rentas cuyo programa posee carácter de empleo social, es decir, a los beneficiarios se les proporciona un empleo temporal de utilidad social que cuenta con todos los derechos de una relación laboral por cuenta ajena. Aquí se encuadraba el desaparecido Ingreso Mínimo de Inserción de Asturias, del cual hablaremos más adelante. Este tipo de ayudas guarda una relación más directa con el objetivo de la inserción, ya que facilita que los beneficiarios no se desvinculen del mercado de trabajo y sigan manteniendo unos hábitos laborales adecuados.

Por último, habría un tercer grupo de comunidades en las que su sistema de rentas mínimas está más avanzado; el factor más característico de estos sistemas es su reconocimiento como derecho subjetivo. Están basados en el modelo francés, que vincula de una manera muy potente las ayudas económicas y las acciones de inserción sociolaboral, por lo que hace hincapié tanto en la necesidad de una renta mínima, como en la inserción social y laboral; es decir, reconoce ese doble derecho de los ciudadanos que está en la base de las RMI. Aquí podríamos mencionar el caso del País Vasco, Madrid y Asturias.

El caso del País Vasco es uno de los más significativos. En primer lugar, porque fue su Gobierno, en 1989, quien decidió poner en marcha estos dispositivos en España, sirviendo de referencia para los que posteriormente se crearían en todo el Estado. Siguiendo a Sanzo González (2013: 10), su desarrollo no solo estuvo marcado por el *Revenu Minimum d'Insertion* francés, sino que también estuvo muy influenciado por otros sistemas de rentas mínimas vigentes en Europa, dándole mucha importancia al derecho a una vivienda, el apoyo a las familias trabajadoras con bajos ingresos y la existencia de un fondo social para situaciones de necesidad especiales que caracterizan al sistema británico, así como el control de recursos para el acceso a las prestaciones que impera en los países del centro y norte de Europa.

Aunque inicialmente este programa nació con el objetivo de dotar a las personas en riesgo de exclusión de unos ingresos económicos mínimos que les permitieran vivir dignamente, pronto se vio que esta medida era insuficiente en términos de descenso de la pobreza, ya que existían otras cuestiones de carácter personal y social que podían estar contribuyendo a que esa situación de exclusión se mantuviera en el tiempo o que, incluso, se volviera más profunda. Por ello, se incluyó en su programa la necesidad de llevar a cabo una serie de actuaciones específicas para cada persona, relacionadas con su ámbito social y personal, ya que se entiende que una pérdida de habilidades en estas áreas se traduce en una cronificación de la pobreza.

Otra de las rentas mínimas de inserción propiamente dichas la encontramos en la Comunidad de Madrid. Percibir esta prestación conlleva participar en un itinerario personalizado en el que, a raíz de un diagnóstico, queden definidas las necesidades de la persona, a partir de las cuales se marcarán unos objetivos a conseguir, los cuales se tomarán de manera consensuada entre el profesional y el usuario, teniendo en cuenta las potencialidades y dificultades de este último para alcanzarlos (Azpeitia, B. et al, 2003: 80-84).

La posición del profesional, es, por tanto, *acompañar* a la persona durante este proceso, adoptando decisiones de manera conjunta con ella, proponiendo soluciones, motivándola y estimulándola a avanzar en su itinerario, de manera que sea ella misma partícipe de sus avances, llegando a superar de forma autónoma los obstáculos definidos en el diagnóstico, lo cual se traduce, además, en un proceso de crecimiento personal en el que habrá conseguido incorporar los conocimientos necesarios para, una vez fuera del sistema, sea capaz de superar nuevos problemas que le puedan surgir (Azpeitia, B., 2003: 82-89).

Por último, en este grupo nos encontraríamos con el Salario Social Básico de Asturias, el cual desarrollaremos ampliamente más adelante, ya que es el objeto de este estudio.

## 2. POLÍTICAS DE RENTAS MÍNIMAS EN EL PRINCIPADO DE ASTURIAS

---

### 2.1. Ingreso Mínimo de Inserción

El primer programa de rentas mínimas existente en el Principado de Asturias fue el Ingreso Mínimo de Inserción (IMI). El IMI se podría clasificar en el grupo de prestaciones que en el punto anterior categorizamos como *empleo social*, pero, realmente, englobaba una dimensión mucho más amplia.

El IMI estuvo vigente desde el año 1991 hasta el año 2005, y se trataba de una prestación destinada a cubrir las necesidades básicas de aquellas personas residentes en el Principado de Asturias y que no tuvieran acceso a recursos económicos, o que dichos ingresos no superaran la cuantía del IMI correspondiente a cada persona o familia (BOPA 17-IV-91, Ley 6/91, de 5 de abril).

Las personas beneficiarias debían participar en un Plan General de Inserción, el cual vinculaba la recepción de este recurso económico con ciertas actividades de inserción, que podían estar relacionadas con el ámbito social o con el ámbito laboral.

Cuando dichas actividades se enmarcaban en el contexto de lo social, se conocía como IMI social. Este estaba dirigido a personas que, por sus propias características, no podían realizar ninguna función laboral. Por lo tanto, realizaban tareas encaminadas a la inserción o reinserción social, como por ejemplo, acciones destinadas a ayudar a los beneficiarios a desarrollar su autonomía personal.

Si estas actividades se relacionaban con el ámbito laboral, se trataba del IMI laboral, el cual acarrearba la realización de funciones laborales mediante su contratación por los ayuntamientos u otras entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro, generando derecho a subsidio de desempleo.

Más adelante, se creó otra modalidad, el IMI formativo-ocupacional, el cual exigía que el beneficiario realizara labores formativas o de capacitación profesional, pudiendo servir como acceso al IMI laboral (Parrilla, 2012: 47-50).

La modalidad laboral fue la utilizada en el 90% de los casos, siendo la más interesante, entre otras cosas, por ser la de cuantía más elevada. Sin embargo, aunque en la teoría se

dictaba que debía contribuir a la transición a un mercado laboral normalizado, en la práctica se observó que, como instrumento de inserción laboral, era escasamente eficiente, ya que fue utilizado por los municipios según sus propias necesidades, más que como verdadero instrumento de inclusión, por lo que los beneficiarios entraban en una espiral de IMI laboral, desempleo con subsidio, otras ayudas y el final retorno al programa, del que resultaba muy complicado salir (Pérez Erasmus et al., 2009: 260).

Por otro lado, también se encontraban varias limitaciones a la hora de acceder a él. La primera que aparece es su carácter de subvención, lo que restringe la tasa de cobertura de la prestación a la capacidad presupuestaria de la región. Otra barrera nos la encontramos en los requisitos impuestos para concederla; se trataba de una renta pensada para personas cuya edad estuviera comprendida entre los 25 años como edad mínima para solicitarla, y los 65 como edad máxima; por otra parte, el hogar familiar debía haber sido constituido con, al menos, un año de antelación antes de solicitar la prestación, lo que impedía a las familias recién formadas acceder a ella. Además, tampoco estaba permitido solicitarla a las personas que llevaran menos de dos años empadronadas en algún concejo asturiano (BOPA, Ley 6/91, de 5 de abril). Estas restricciones dejaban fuera a ciertos colectivos en riesgo de exclusión social a los que esta prestación les hubiera podido beneficiar.

No obstante, el programa del IMI fue un antecedente según el cual la evolución hacia un nuevo modelo de RMI no hubiera sido posible, ya que sirvió para establecer y regular por primera vez una subvención asistencial que otorgó los medios de subsistencia y promovió actividades de inserción a las personas que carecían de recursos económicos, quedando mermada su inserción social (Agulló, 2014: 75).

## **2.2. Factores que propiciaron el cambio hacia un nuevo modelo de RMI**

Tras comprobar esta escasa capacidad inclusiva que comentábamos y las limitaciones que presentaba el IMI, se empezaron a introducir algunas reformas a través de los Planes Generales de Inclusión. Estos planes se elaboraban anualmente por el Consejo de Inserción del Principado de Asturias, organismo creado a tal efecto. Así, a través de ellos se evaluaban las necesidades sociales teniendo en cuenta las características de los

beneficiarios de la prestación y se diseñaban y evaluaban las actividades de inserción (Ley 6/1991, art. 29).

Entre estas medidas destinadas a mejorar el funcionamiento de la renta, se incluyeron reformas que tenían que ver con la limitación de los plazos, el incremento de las actividades de inserción, la promoción del IMI formativo-ocupacional, la flexibilización de los requisitos, simplificar la gestión o ampliar su evaluación; pero, finalmente, se vio la necesidad de realizar un cambio drástico que lo encaminara de una manera más eficaz hacia su objetivo inicial, la inserción social, ya que hasta este momento había estado muy focalizado en la inserción laboral. Por ello, a través del Plan General de Inclusión del año 2003 se modificaron algunas de las medidas existentes y se introdujeron otras nuevas con el fin de alcanzar esos objetivos de inclusión social. Así, en algunos casos, se amplió a periodos superiores a un año la estancia en el programa, y se empezó a potenciar la presencia de colectivos específicos (a los inmigrantes se les permitía presentar otras pruebas de residencia distintas del certificado de empadronamiento, se plantearon nuevas líneas de trabajo para mujeres solas con cargas, drogodependientes, minorías étnicas...) con los que se pretendía adaptar las características a las necesidades de cada colectivo particular.

A partir de aquí, este tipo de cuestiones destinadas a impulsar la lucha contra la exclusión social se vieron cada vez más incrementadas. Siguiendo las pautas marcadas por la Unión Europea, las cuales sugerían la necesidad de implantar unas medidas complementarias a la prestación económica y relacionadas con la participación social y acceso a formación, salud, vivienda... es decir, todas aquellas áreas susceptibles de intervención para una plena inclusión social (Europa 2020, 2010: 19-21), surgieron los planes nacionales de inclusión, en los cuales se incluían diversas actuaciones encaminadas hacia la inserción laboral, pero también actuaciones dirigidas a prevenir la exclusión y de apoyo a la integración social de colectivos vulnerables (Parrilla, 2012: 53-54).

Estos planes tienen una vigencia de tres años, transcurridos los cuales es necesario reelaborarlos e incluir las medidas que sean necesarias para adaptarlos a los requerimientos de la sociedad actual. Así, por las características del periodo de cambio que estamos atravesando, los objetivos recogidos en el último Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España (2013-2016: 39-53) son:

- Impulsar la inclusión sociolaboral a través del empleo de las personas más vulnerables teniendo en cuenta a las familias con hijos menores de edad en situación de riesgo de exclusión.
- Garantizar un sistema de prestaciones que permitan apoyar económicamente a aquellas personas en situación de vulnerabilidad y reducir la pobreza infantil.
- Garantizar la prestación de unos servicios básicos a toda la población enfocados de forma particular hacia los colectivos más desfavorecidos, especialmente el caso de servicios sociales, educación, sanidad, vivienda y sociedad de la información.

A partir de este plan estatal, se cerró un compromiso con cada CC.AA. para la elaboración de un plan específico para cada una, en sintonía con el estatal, de manera que se adaptase a las necesidades de cada territorio en particular, pudiendo así ser mucho más efectiva la inclusión social. En el caso concreto del Principado de Asturias está muy vinculado al Salario Social Básico, y desarrolla tres ejes de intervención (Plan Autonómico de Inclusión Social del Principado de Asturias, 2009: 40-77):

- Prestaciones y medidas destinadas a favorecer la incorporación social de personas en riesgo de exclusión social. Aquí se desarrollan las medidas específicas para la población del Principado de Asturias en situación de pobreza grave o severa a las que el Salario Social da cobertura. Se recogen aquí actuaciones destinadas a fortalecer la red de Servicios Sociales, garantizar prestaciones mínimas, los proyectos personalizados de incorporación social...
- Medidas destinadas a grupos de personas en situación de vulnerabilidad o exclusión social (medidas compensatorias). Desde aquí se proponen medidas para favorecer el acceso al bienestar social de personas que se encuentran en una situación de desventaja social con respecto al resto de la población y garantizar así la igualdad de oportunidades de todas las personas. Se promueven así medidas de actuación para colectivos específicos en situación de vulnerabilidad o exclusión social como son la comunidad gitana, personas inmigrantes sin recursos, infancia, familia y adolescencia, personas con discapacidad, personas mayores, personas sin techo, personas que ejercen la prostitución, personas reclusas... A pesar de esta diferenciación en grupos, el propio plan de inclusión

especifica que se trata de una agrupación meramente administrativa, ya que el tratamiento de cada caso es individual.

- Medidas de refuerzo y reorientación de los sistemas generales de protección hacia la atención a las necesidades de las personas en riesgo de exclusión. En este eje se promueven medidas para fomentar la cobertura de las necesidades básicas como son educación, salud, empleo y vivienda.

La modificación de la Ley de servicios sociales en el año 2003 fue otro paso hacia la reforma de las RMI, ya que ratifica el derecho subjetivo de los servicios sociales y, además, implanta un verdadero sistema de servicios sociales en Asturias (BOPA, Ley 1/2003, de 24 de febrero). Esto, unido a los cambios que anteriormente comentamos y el propio contexto político regional, contribuyó, en 2005, a la publicación de la ley de Salario Social Básico, que entraría en vigor el 24 de noviembre de ese año, y sustituiría al Ingreso Mínimo de Inserción.

### **2.3. Salario Social Básico**

El Salario Social Básico (SSB) es una *prestación económica periódica dirigida a personas que carezcan de recursos económicos suficientes para cubrir sus necesidades básicas, sobre la base de la unidad económica de convivencia independiente. La percepción del salario social básico conlleva la participación en programas integrales que favorezcan la incorporación e inserción social de las personas y colectivos en riesgo de exclusión, sobre todo en materia de salud, vivienda, educación, formación y empleo* (BOPA, Ley 4/2005, de 28 de octubre).

Esto quiere decir que se trata de una prestación económica dirigida a aquellas personas residentes en el Principado de Asturias que no dispongan, por sí mismas o en su unidad de convivencia, de los recursos mínimos necesarios para cubrir sus necesidades básicas. Además, tiene un carácter subsidiario, es decir, solo se puede gestionar si la persona solicitante no tiene acceso a otros recursos del sistema de protección o ya los ha agotado. Por otra parte, se trata de una prestación complementaria de otros ingresos o prestaciones, lo que supone que se puede solicitar aunque se esté percibiendo algún beneficio económico, siempre y cuando este no supere un umbral mínimo establecido, el cual es diferente para cada unidad convivencial, ya que se calcula en función del número de miembros y características de los mismos.

El SSB se solicita en los Centros de Servicios Sociales y en las Unidades de Trabajo Social del Concejo en el que reside la persona que lo va a solicitar. Aquí se les proporciona información sobre todo lo referente a esta prestación, así como el informe de solicitud (el cual también se puede descargar en la página del Gobierno del Principado de Asturias) y es donde se recogen las solicitudes que posteriormente serán resueltas por la Consejería de Bienestar Social y Vivienda (Gobierno del Principado de Asturias).

Para poder beneficiarse de esta prestación, es necesario cumplir los siguientes requisitos (Ley 4/2005, de 28 de octubre, art. 9):

1. Ser mayor de 25 años (salvo en casos de orfandad absoluta, discapacidad igual o superior al 45%, tengan menores o personas dependientes a su cargo, acrediten relación matrimonial o afectiva análoga y permanente, sean víctimas de violencia doméstica o de género o concluyan su estancia en instituciones tutelares de menores, de reforma de menores o penitenciarias).
2. Haber residido en Asturias, de forma ininterrumpida, durante los dos años anteriores a su solicitud, excepto si se trata de emigrantes asturianos y/o sus descendientes, personas que hayan tenido que abandonar la comunidad por ciertos motivos (laborales, formativos, tratamiento socio-sanitario, protección judicial, malos tratos y violencia doméstica o de género) y personas procedentes de otras comunidades que hayan sido admitidas, por situaciones de malos tratos, en la Red de casa de acogida del Principado de Asturias.
3. La unidad de convivencia debe estar constituida con seis meses de antelación.
4. Haber solicitado previamente otras prestaciones a las que tuviera derecho.
5. Carecer de recursos económicos superiores a la cuantía que a cada unidad familiar le correspondiera, ya que varía en función del número de miembros, como podemos observar en la tabla I; además, se aplicará una cuantía incrementada en el caso de que las unidades de convivencia estén integradas al menos por una persona menos de 25 años, mayor de 64, con un grado de discapacidad igual o superior al 45% o con un grado de dependencia reconocido según la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

**Tabla I**

Nº personas	Cuantía ordinaria	Cuantía incrementada
1	442,96	465,11
2	540,41	567,43
3	611,28	641,84
4	682,14	716,25
5	713,16	748,82
6 o más	730,88	767,42

**Fuente:** elaboración propia a partir del proyecto de presupuestos generales del Principado de Asturias del año 2014

6. Acreditar una búsqueda activa de empleo y participar en el programa personalizado de incorporación social.

#### **2.4. Proyecto Personalizado de Incorporación Social**

Como comentamos anteriormente, la percepción del SSB conlleva la participación en programas integrales que favorezcan la incorporación e inserción social de las personas y colectivos en riesgo de exclusión. Esto quiere decir que, para percibir la prestación económica, es necesario comprometerse por escrito a participar en un Programa Personalizado de Incorporación Social (PPIS) en el cual se recogerán los apoyos que la Administración facilitará, así como las responsabilidades de los beneficiarios en dicho itinerario. Las áreas susceptibles de intervención son la familiar, la de vivienda, la de habilidades personales, la educativa, la formativa-laboral, la de salud y la de participación social y cultural (Ley 4/2005, de 28 de octubre, art.30) . Los objetivos y actividades aquí suscritas han de ser consensuados entre el profesional y el usuario.

Siguiendo la Guía para la Incorporación Social (2009: 65-110), este proyecto consta de varias fases. La primera es la fase de acogida; esta es una primera toma de contacto en la que se contrastan los datos personales del solicitante y de su unidad convivencial, y se señala a que colectivo pertenece, así como el número de beneficiarios de la prestación (persona o personas de la unidad familiar que tienen objetivos en el PPIS). En esta fase también se recoge la demanda explícita del titular y sus expectativas y las del grupo familiar ante el programa de incorporación social en el momento actual. Por último, se profundiza en el grado de motivación presentado por los beneficiarios en cuanto al programa.

No hay que desdeñar esta primera fase, puesto que la forma de abordarla determinará el contexto en el cual se va a desarrollar toda la intervención. Por ello, es muy importante que se lleve a cabo en un espacio adecuado, que favorezca la confianza, y que se establezca una relación adecuada entre el profesional y el usuario; por lo general, la persona va a necesitar una ayuda para concretar su demanda, por lo que el técnico tiene que saber escuchar, dejar hablar y saber qué preguntas hacer para conseguirlo. Es también necesario que la persona se sienta protagonista de su propio proceso de incorporación, haciéndole ver la importancia de participar activamente en las actividades consensuadas.

La siguiente fase es la de diagnóstico; aquí se trata de recoger la información que proporciona la persona con el fin de determinar en qué áreas es necesario llevar a cabo un proceso de intervención. Esta fase se debe realizar en coordinación con los profesionales, entidades y participante/s que estén implicados en el proceso. Se ha de realizar una valoración tanto de los recursos y capacidades como de las dificultades y puntos débiles de los distintos miembros de la unidad familiar. Asimismo, se trata de un proceso dinámico, es decir, se puede ir modificando según va avanzando el programa, adaptándose a las necesidades de las personas.

Las áreas a evaluar (Guía para la incorporación social: 68-69) serán la familiar (valorando aspectos de la dinámica familiar, el modelo familiar, la economía, mapa de relaciones, aspectos legales que condicionan las relaciones, etc.), la de vivienda (titularidad, equipamiento y estado, situación geográfica, características del barrio y el entorno), habilidades personales (destrezas y dificultades para desenvolverse en la sociedad, capacidad para establecer vínculos positivos, comunicación y toma de decisiones, resolución de problemas, etc.), educativa (nivel formativo, escolarización de menores, adaptación al entorno educativo), formativo-laboral (formación ocupacional, experiencia profesional, intereses, expectativas, conciliación, hábitos prelaborales...), salud (enfermedades, discapacidades, hábitos alimenticios, aseo, drogodependencias, seguimiento pediátrico de los menores) y, por último, participación social, cultural y redes informales (relaciones con su familia y entorno, red de apoyos, participación en su entorno social y ocupación del ocio).

Tras analizar todas las áreas una por una, se realiza un diagnóstico global en el que se recogen los elementos principales de la situación, describiendo los puntos fuertes y

débiles que pueden servir para entender la situación y que son, además, claves para la intervención. Por último, se elabora un pronóstico del proceso de incorporación, es decir, se describe brevemente los resultados que esperamos de dicho proceso.

Posteriormente, se pasa a desarrollar el proyecto personalizado de incorporación social. Aquí se especifican todos los objetivos que se esperan alcanzar en cada área, determinando a qué miembro de la unidad familiar van dirigidos, así como las actividades adecuadas para llegar a ellos. Estos objetivos han de ser claramente formulados (estando siempre abiertos a la posibilidad de una reformulación en caso de que sea necesario) y consensuados con los participantes en el proceso. Este consenso se adquiere tras un proceso de negociación, en el cual se han de acordar estos objetivos y actividades de una manera realista, quedando satisfechas con ellos todas las partes implicadas. Una vez acordado y redactado, ha de ser firmado por el beneficiario y por todos los técnicos participantes en el proceso, que normalmente serán el/la trabajador/a social y el /la orientador/a laboral.

Después vendría la fase de seguimiento, que consiste en una valoración periódica del proceso; cada profesional establecerá tutorías con el beneficiario en el momento en que ambas partes crean conveniente con el fin de ver avances, retrocesos, limitaciones... Durante esta fase pueden surgir cuestiones personales del usuario o del entorno social que le rodea que hagan necesaria una reformulación del programa, con el objetivo de adaptarlo a la situación actual de la persona. Estos cambios se realizarán de nuevo de manera conjunta entre el beneficiario y los profesionales implicados.

La última fase será el final del proceso, en la cual tanto los técnicos como los participantes en el proceso deciden terminar el programa, ya sea porque se han alcanzado los objetivos o porque alguna de las partes no quiere continuar. Por último, se llevará a cabo una evaluación, en la que participarán, no solamente los profesionales, sino también las personas implicadas (Guía para la Incorporación Social, 2009: 65-110).

La entrada en vigor de la ley de SSB en el Principado de Asturias y, en el municipio de Avilés en particular, supuso un gran avance en el sistema de construcción de un sistema de RMI al ser contemplado como un derecho subjetivo de la ciudadanía, tratando de garantizar el doble derecho (a una prestación económica y a un programa personalizado), a través de un marco integral de acción, apoyo e intervención social (Agulló, 2014: 82).

A continuación, desarrollaremos el funcionamiento del área de acompañamiento laboral del Ayuntamiento de Avilés, y se analizarán algunos datos con el objetivo de intentar establecer un perfil del receptor de SSB, así como ver la evolución de esta prestación y si realmente se está consiguiendo una inserción laboral real.

### 3. ACOMPAÑAMIENTO LABORAL EN LOS PERCEPTORES DE SALARIO SOCIAL BÁSICO EN EL AYUNTAMIENTO DE AVILÉS

#### 3.1. Contexto socio-económico

El área de acompañamiento laboral del Ayuntamiento de Avilés está formada por un grupo de técnicas de acompañamiento laboral (TAL), cuya función es informar y asesorar a los habitantes del municipio de Avilés que se encuentren desempleados con el objetivo de mejorar su inserción en el mercado de trabajo, y también a aquellos que se encuentren en activo y deseen mejorar su situación laboral.

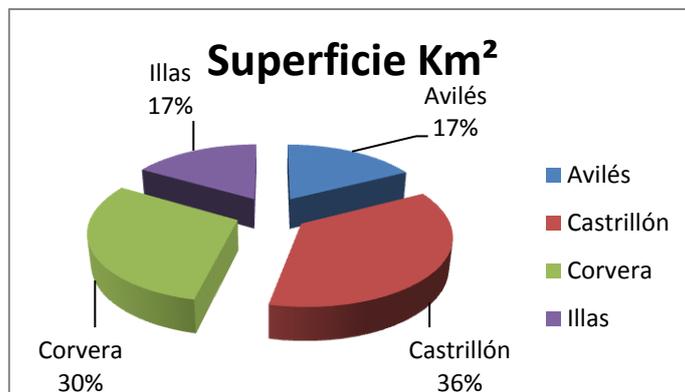
Para hacer un buen análisis del funcionamiento de esta área, primero es necesario analizar el contexto socio-demográfico del concejo. Avilés forma parte del área central asturiana, donde se concentra el mayor porcentaje de población del Principado. Como podemos observar en la tabla II, el municipio de Avilés cuenta con una superficie de 26.8 km<sup>2</sup> y 82.568 habitantes, lo que arroja un índice de densidad de 3.081 hab./km<sup>2</sup>, siendo el más elevado de toda la Comunidad Autónoma, y uno de los más elevados a nivel nacional. En los gráficos 1 y 2, se puede apreciar de una manera más visible que, mientras que Avilés ocupa solamente el 17% de la superficie total de la comarca, alberga, sin embargo, al 67% de sus habitantes

**Tabla II**

Datos Físicos Generales Comarca de Avilés. Año 2013				
Municipio	Superficie Km <sup>2</sup>	Población	Densidad	Capital
Avilés	26,8	82.568	3.081	Avilés
Castrillón	55,3	22.851	413	Piedras Blancas
Corvera	46	16.146	351	Nubledo
Illas	25,5	1.048	41	La Callezuela
<b>Comarca</b>	<b>153,6</b>	<b>122.613</b>	<b>798</b>	-
Asturias	10.603,60	1.068.165	101	Oviedo

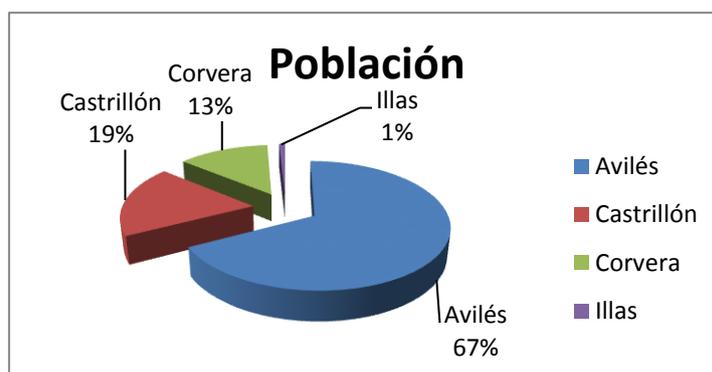
**Fuente:** Observatorio Socioeconómico de Avilés

**Gráfico 1**



**Fuente:** elaboración propia a partir del Observatorio Socioeconómico de Avilés

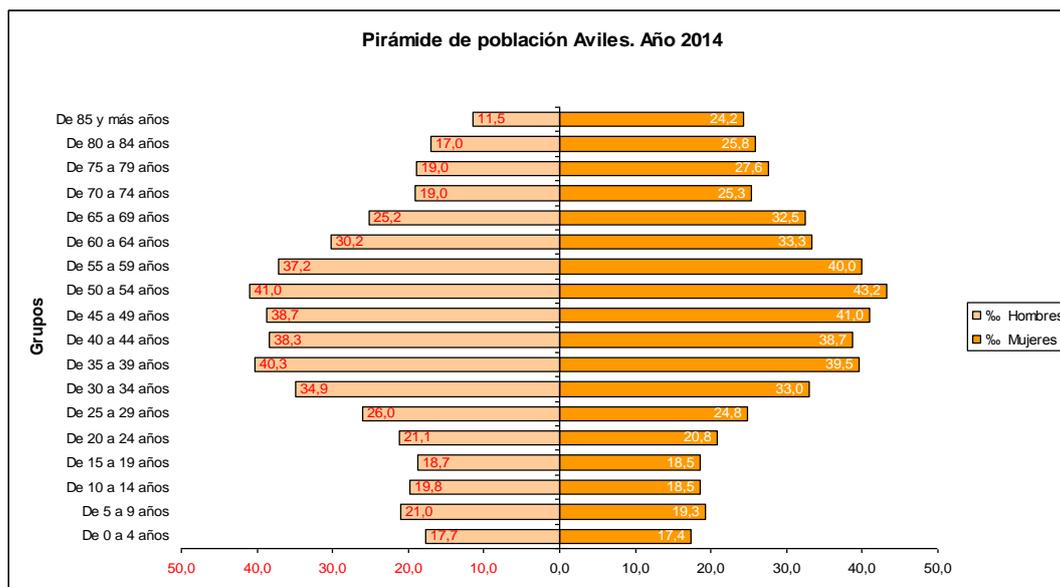
**Gráfico 2**



**Fuente:** elaboración propia a partir del Observatorio Socioeconómico de Avilés

El envejecimiento de la población es otro de los retos que hay que afrontar, ya que plantea dificultades en aspectos como el relevo generacional, la adaptación a los cambios o la innovación. Siguiendo el patrón regional, la tasa de vejez es muy elevada. Si observamos la pirámide poblacional de Avilés en este año 2014 (gráfico 3), vemos que hay un gran porcentaje de hombres y mujeres con 65 y más años; esto implica nuevos desafíos en cuanto a servicios sanitarios y de atención a la vida diaria o ayuda a domicilio, por lo que se requiere una mayor financiación pública de los servicios sanitarios y asistenciales; pero también puede hacerse una lectura positiva, ya que contribuye a la creación de empleo en el ámbito de los servicios.

### Gráfico 3

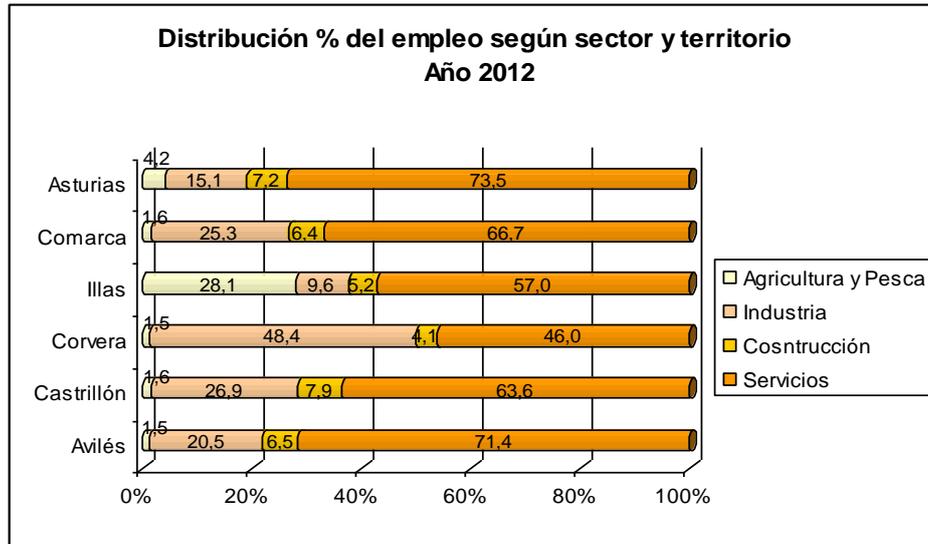


**Fuente:** Observatorio Socioeconómico de Avilés

Por otra parte, es necesario hacer una referencia a la actividad económica de la ciudad. Avilés proviene de una fuerte tradición industrial; toda la actividad económica giraba en torno al sector de la industria, el cual concentraba gran parte del empleo, y que contribuyó a que el territorio experimentara grandes cambios demográficos, económicos, sociales y medioambientales, los cuales han dejado huella y han ido provocando cambios a lo largo del tiempo, hasta llegar a definir la ciudad tal y como es hoy, con una fuerte presencia del sector servicios.

Los últimos datos recogidos por el Observatorio Socioeconómico de Avilés corresponden al año 2012; si observamos el gráfico 4, podemos observar que, aunque sigue existiendo una importante actividad industrial en Avilés, la trascendencia del sector servicios ha crecido hasta equipararse a la de la Comunidad Autónoma. Aunque algunos municipios siguen marcados por el sector secundario, e incluso el primario, el peso del sector terciario se está incrementando en toda la comarca.

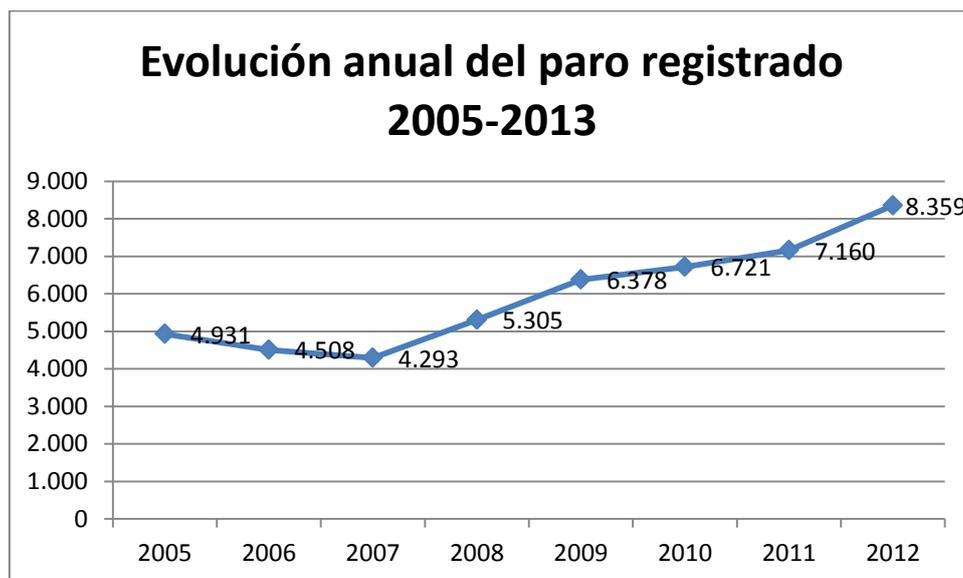
**Gráfico 4**



**Fuente:** Observatorio Socioeconómico de Avilés

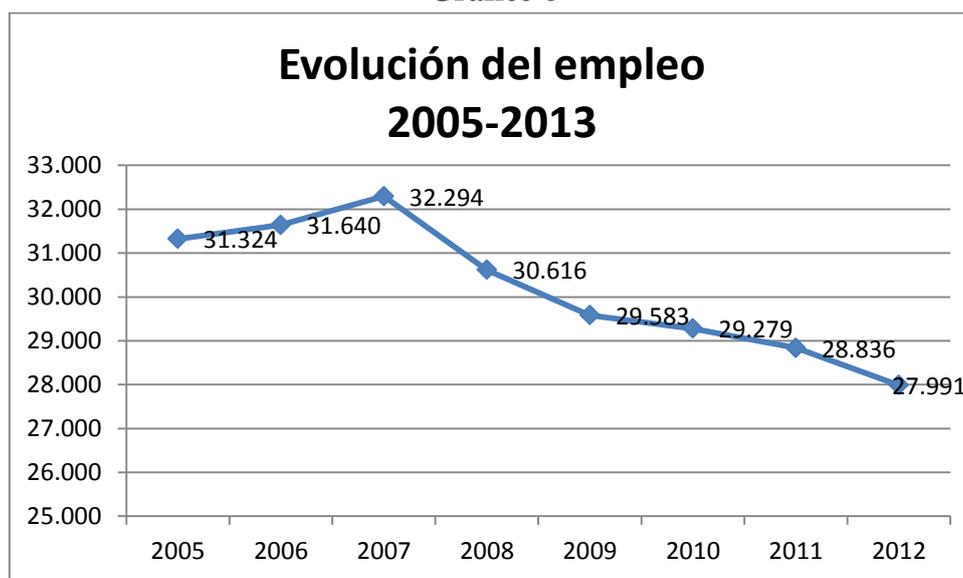
Si observamos los datos en cuanto a paro y empleo durante el periodo 2005-2012 (gráficos 5 y 6), se puede apreciar una ligera reducción del paro en los años previos a la crisis, pasando de haber 4931 parados en el año 2005, a 4293 en el año 2007, así como un moderado crecimiento del empleo en este periodo, ya que el número de personas empleadas pasó desde 31324 a 32294; aunque las cifras registradas hacían necesario seguir tomando medidas para hacer más efectiva la participación en la vida laboral activa, se podía intuir cierto despegue del mercado de trabajo. Pero, con la llegada de la crisis en el año 2007, los índices de desempleo se han disparado mientras que los de empleo decayeron, sobre todo durante los dos primeros años de la crisis; a partir del 2009 se siguió la misma tendencia, pero de una manera más progresiva, aunque la constante destrucción del empleo (situándose el máximo de parados en 8359, al doble que en el año 2005) y la escasa generación de puestos de trabajo (el número de personas empleadas alcanzó un mínimo de 27991 en el año 2012), hacen necesaria una intervención desde la Administración Pública con el fin de promover medidas que ayuden a la incorporación laboral de las personas.

Gráfico 5



**Fuente:** elaboración propia a partir del Observatorio Socioeconómico de Avilés

Gráfico 6



**Fuente:** elaboración propia a partir del Observatorio Socioeconómico de Avilés

Las medidas tomadas por la Administración Pública en cuanto a empleo se encuentran enmarcadas dentro del pacto “Avilés Acuerda”. El Ayuntamiento de Avilés, en colaboración con la Unión General de Trabajadores (U.G.T.), Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Federación Asturiana de Empresarios (FADE), firmaron el pacto “Avilés Acuerda, por el Desarrollo Económico, el Empleo y la Cohesión Social, 2012-2015”.

Surgió por el compromiso de esta ciudad con la Estrategia 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, mejorando el rendimiento en educación, innovación e investigación, aprovechando los recursos de la manera más eficiente posible y mejorando la formación y cualificación de la población para favorecer el desarrollo de la actividad económica y el aumento de la tasa de empleo, de manera que Avilés llegue a ser un territorio económica y socialmente responsable. Este pacto es revisable y evaluable anualmente, con el objetivo de introducir los cambios pertinentes para adaptarse a las constantes transformaciones sociales y económicas.

Dentro de las medidas relacionadas con el empleo, se le da mucha importancia a la formación y la cualificación, y también a la recualificación, debido a esa gran cantidad de población que abandonó sus estudios para incorporarse al creciente sector de la construcción en la época anterior a la recesión. Por otra parte, también existen muchos jóvenes cualificados que no son capaces de abrirse un camino en el mercado de trabajo; es por esto que se considera un objetivo prioritario generar nuevas oportunidades laborales para ellos. Asimismo, se tienen en cuenta medidas que impulsen la incorporación al empleo de las personas más vulnerables o en riesgo de exclusión social.

En esta área de formación y empleo, se encuentra el Programa de Acompañamiento Laboral, que ofrece una atención personalizada para cada colectivo, mediante la creación de itinerarios acordes con la situación de la persona. A cada usuario se le asigna un profesional de referencia, con el que analizará, de manera conjunta, el marco en el que se encuentra inmerso, con el objetivo de crear ese itinerario personalizado de incorporación laboral que le acerque al mercado de trabajo (Avilés Acuerda, 2013: 1-2, 63-78).

Para formar parte de este servicio de orientación laboral, lo único que hay que hacer es pedir una cita a través del teléfono o acudiendo al Centro de Empleo Europa, que es el lugar donde se encuentran físicamente las técnicas de orientación laboral. Pero la cosa es distinta cuando se trata de solicitar el Salario Social Básico. Si la persona ya se encuentra dentro de un itinerario con su trabajador social de referencia, será este el que le hable de la prestación en alguna de sus reuniones de seguimiento; si no se encuentra dentro de ningún itinerario tendrá que solicitar una cita por teléfono o en el Centro de Servicios Sociales que le corresponda, según la zona en la que esté empadronado, ya

que Avilés está dividido en cuatro zonas y, según donde resida, le corresponderá un centro u otro:

1. Zona 1, “El Foco”. Villalegre, La Luz, Laranés, Bustiello y El Pozón.
2. Zona 2, “La Magdalena”. Miranda, La Carriona, Buenavista, La Magdalena y parte de la zona centro de la ciudad.
3. Zona 3, “El Arbolón”. Versalles, Valliniello y la mayor parte del centro de la ciudad.
4. Zona 4, “Sabugo”. Jardín de Cantos, La Maruca, Poblado de Pescadores, San Cristóbal y parte del centro de la ciudad.

Si algún familiar del solicitante ha pasado anteriormente por Servicios Sociales, probablemente será atendido por el mismo trabajador social, ya que cada familia tiene asignado un profesional de referencia.

### **3.2. El papel del trabajador social en la solicitud del SSB y el acompañamiento social**

En la primera cita se llevará a cabo una entrevista inicial. Una de las cuestiones que es muy importante resolver en esta primera entrevista es la labor del trabajador social, por lo que se le preguntará al usuario si conoce su papel y qué funciones se desempeñan en los Servicios Sociales, debido a que mucha gente no lo sabe o tiene una idea equivocada. Una vez resuelto esto, se analizará la situación de la persona y se determinará su demanda de manera conjunta, realizando para ello las preguntas que sean pertinentes a través de una charla informal en la que el usuario se sienta cómodo, tratando de favorecer un clima de confianza y respeto, puesto que esta primera entrevista marcará el contexto futuro de la intervención.

Una vez conocida su situación, el profesional puede determinar los recursos o prestaciones que más pueden beneficiarle. En el caso de cumplir todos los requisitos para percibir el Salario Social Básico, se le explicará en qué consiste y que compromisos lleva implícitos. Si se acuerda la solicitud del mismo, se le proporcionará un impreso con toda la documentación que tiene que aportar, y se concretará una nueva cita con el tiempo que ambas partes estimen oportuno para poder reunir todos los documentos necesarios. Se cubrirán también, con la ayuda del trabajador social, los impresos necesarios para formalizar la solicitud; estos serán la solicitud del SSB en sí

misma, la cual va acompañada de tres anexos que han de ir debidamente cumplimentados: datos de la unidad económica de convivencia independiente (UECI), relación de personas que residen en el mismo domicilio que la unidad económica de convivencia independiente sin formar parte de ella. Aquí solamente se recogerán datos si residen en el mismo domicilio otras personas que no forman parte de la unidad y declaración de recursos económicos de las personas que residan en el domicilio (formen o no parte de la unidad). Además de esto, también habrá que proporcionar una autorización de consulta para verificar los datos y una ficha de acreedor.

Una vez rellenos todos los impresos, desde el centro de Servicios Sociales se remitirán a la Consejería de Vivienda y Bienestar Social del Principado de Asturias, órgano competente en cuanto a la concesión o denegación de esta prestación. En caso de ser concedida, se devengará a partir del primer día del mes siguiente a la presentación, y durará mientras la unidad de convivencia reúna los requisitos (Gobierno del Principado de Asturias).

Como ya hemos comentado varias veces, esta prestación lleva implícita la firma de un proyecto personalizado de incorporación social, aunque existen algunos casos en los que, por existir problemas graves de salud o ser una persona en edad ya muy avanzada, y si se considera que tiene cubiertos otros ámbitos de su vida fundamentales como vivienda o educación tras realizar una valoración de todos los ámbitos de la vida de la persona, puede quedar exenta de la firma de este compromiso; es lo que se conoce como exoneración.

En el caso de no darse una de estas situaciones, para comenzar el proyecto de inserción, el profesional se encargará de recoger tanto las dificultades y puntos débiles de los miembros de la unidad familiar, como sus recursos y capacidades para elaborar un diagnóstico global de su situación. Asimismo, se ocupará de elaborar los objetivos y actividades que ha de perseguir cada miembro en las áreas familiar, de vivienda, de habilidades personales, educativa, de salud y de participación social y cultural. En cuanto al área formativo-laboral, la responsable de la misma será una técnica de acompañamiento laboral (TAL), por lo que el trabajador social le concertará una cita con ella.

Las TAL se encuentran físicamente en el Centro de Empleo Europa; aquí es donde reciben a las personas que solicitan por sí mismas una entrevista de orientación laboral,

sin que sea necesario pasar por los Servicios Sociales; es decir, este es lugar donde tratan los casos en los que la dificultad se encuentra solamente en la búsqueda de empleo, sin haber otros factores sociales de por medio. Se trata de un espacio abierto, sin despachos individuales, con mucho ruido y ajeteo; como ellas comentan, es “el ruido dentro del ruido”, es decir, la existencia de tantas conversaciones simultáneas y tanto movimiento, hace imposible la escucha de conversaciones ajenas; pero, aun así, no deja de ser un entorno inapropiado para tratar ciertos temas. Por ello, una vez a la semana cada una de ellas se desplaza al centro de Servicios Sociales que le corresponda según la zona que atienda, para llevar la orientación laboral de las personas que tienen una problemática más complicada, ya que se trata de un espacio cerrado, más íntimo, que favorece la comunicación y la confianza del usuario, de manera que le resulta más fácil abrirse y contar su historia.

### **3.3. Derivación a la técnica de orientación laboral y trabajo en red**

Se le da mucha importancia al trabajo en red. No solo porque le ahorra mucho tiempo al profesional, sino también porque evita que el usuario tenga que contar su historia más de una vez. Tanto es así, que antes de que el usuario derivado por el trabajador social acuda a la primera cita con la técnica de orientación laboral, esta ya conocerá toda su historia, gracias a la herramienta informática GUIAS. Se trata de un programa utilizado por ambos profesionales. Tras cada entrevista, el trabajador social volcará ahí toda la información que le ha proporcionado la persona; no solamente sus datos personales, sino también todo aquello que le cuente que pueda ser relevante para elaborar un itinerario personalizado. Así, aquí quedarán reflejados y clasificados por áreas todos los aspectos relacionados con vivienda, salud, familia, economía, habilidades sociales, formación, empleo, participación social, y cualquier otra cuestión que pueda afectar tanto negativa como positivamente.

Asimismo, también se graban las ayudas que se le van concediendo a la persona; ya sea una prestación económica, ayuda a domicilio, teleasistencia, ayudas de vivienda, orientación laboral... y, dentro de cada una de ellas, se van creando las distintas actividades diarias que se realizan con el usuario (si se le ha acompañado a algún recurso, si se ha hecho alguna reunión de seguimiento... o incluso si se ha hecho alguna consulta telefónica o por correo electrónico). Además, queda registrado el nombre del profesional que creó la ayuda o fijó una actividad, por lo que, si algún otro técnico que

esté trabajando con esa persona tiene alguna duda, puede saber fácilmente a quién tiene que dirigirse para resolverla.

Por otra parte, todos los profesionales poseen una agenda informática en la que van grabando sus citas. Cada uno de ellos puede acceder a la de los demás, de manera que pueden concertar un encuentro con otro técnico en caso de ser necesario. El control de la agenda es muy importante, no sólo para comprobar todas las reuniones, sino que también se hace mucho hincapié en la importancia de “repcionar”; esto quiere decir señalar si el usuario ha acudido o no, y, en caso de no acudir, si ha avisado o simplemente no asistió. Esto permite a los técnicos saber si la persona está haciendo un seguimiento adecuado de su itinerario, o si por el contrario se ha desvinculado y aparece solamente cuando necesita resolver alguna duda.

Al disponer de toda esta información antes de la primera entrevista, no es necesario que el usuario la vuelva a repetir. Es, por tanto, un avance en su itinerario, no un paso atrás en el que haya que empezar desde el principio.

### **3.4. Entrevista de acogida en el área de acompañamiento laboral**

Para esta primera reunión, la TAL, al igual que el trabajador social en la entrevista inicial, le preguntará al usuario si conoce las funciones del servicio y qué pueden hacer por él. Sorprendentemente, la mayoría de las personas que pasan por el área de acompañamiento laboral no saben cuál es su utilidad, especialmente los que vienen derivados de los trabajadores sociales, ya que no son ellos mismos los que se inscriben voluntariamente, sino que es un paso más a seguir en su itinerario de incorporación social; por ello, es muy importante aclararles qué pueden hacer por ellos y qué no pueden hacer, debido a que muchos tienen la creencia errónea de que las orientadoras les van a encontrar un trabajo sin que ellos tengan que participar activamente en su búsqueda y mejora de sus competencias.

Tras este primer punto, la TAL ha de rellenar una historia personal de acompañamiento laboral (anexo 2). En primer lugar, comprobará que los datos personales del usuario introducidos en GUIAS son correctos, así como cuestiones básicas como si tiene carnet de conducir y vehículo propio, cuál es su disponibilidad para desempeñar un empleo y si precisa conciliación, o si está cobrando algún tipo de prestación. Después, le preguntará por su formación, tanto reglada como no reglada, así como por cualquier

conocimiento o habilidad de la que disponga aunque no la pueda acreditar. Una vez completada la formación, se pasará a la experiencia; no sólo los contratos que haya tenido, sino también si ha realizado prácticas, voluntariado... cualquier cosa que pueda acreditar con su vida laboral o un certificado. Hablar de este apartado normalmente lleva mucho tiempo, ya que suelen ser personas que han encadenado muchos contratos temporales en empleos diferentes, y es necesario que especifiquen la empresa, el periodo y todas y cada una de las funciones que desempeñaban. También se les pregunta por sus habilidades a la hora de la búsqueda de trabajo; es decir, si tienen curriculum vitae y en qué sitios lo distribuyen, carta de presentación, si leen prensa... así como la información que manejan (si conocen ofertas, si utilizan adecuadamente internet, si están al tanto de convocatorias...).

Por último, en esta entrevista inicial se intentan clarificar las ocupaciones en las que quiere buscar empleo. Cuando la TAL le pregunta esto al usuario, lo habitual es que responda que busca “en cualquier cosa”; es importante hacerle ver que nadie puede trabajar de cualquier cosa, es decir, para todo hay que tener algún tipo de experiencia o conocimiento; esto no quiere decir que tenga que elegir una ocupación y no se busque en ninguna más; se trata de consensuar aquellas áreas que puede desempeñar de manera eficiente por tener las competencias relacionadas con ellas para tener un punto de partida de su itinerario.

Tras completar esta historia personal, la última fase de esta entrevista inicial consiste en firmar una autorización de cesión de datos (anexo 3). Es fundamental que el usuario de su consentimiento, ya que sus datos serán incluidos en los archivos del Ayuntamiento de Avilés, y cedidos al fichero del Servicio Público de Empleo, así como asegurarle que serán confidenciales y solo se utilizarán en beneficio de su itinerario.

Es necesario señalar que, aunque esta ficha se empieza a cumplimentar el primer día, no quiere decir que haya que dejarlo todo atado desde el primer momento. Es muy habitual que en la entrevista no se les ocurra ninguna ocupación específica; como comentábamos anteriormente, la TAL le ayudará a delimitarla; pero, si aun así, no llegan a un consenso, no es necesario abrumarle para que tome una decisión; lo adecuado sería saltarse ese punto y dejar que lo piense tranquilamente para tratar el tema en la siguiente cita; de esta manera se consigue crear un clima de confianza y comprensión que favorecerá que el usuario no abandone el itinerario. Asimismo, existen en esta historia

personal otros puntos como son la planificación del itinerario y el establecimiento de objetivos, la motivación y el plan de trabajo, los cuales no se tocan en esta primera entrevista, sino que se van cumplimentando a según se va conociendo a la persona y consensuando el itinerario de incorporación laboral.

Por otra parte, las técnicas de orientación laboral están acogiendo un modelo de entrevista por competencias; es decir, tienen que indagar en esas capacidades de las personas que no se consideran técnicas, pero que pueden ser útiles y necesarias en múltiples tipos de empleos; algunos ejemplos serían el trabajo en equipo, la comunicación, la planificación del trabajo, el aprendizaje permanente... Así, a medida que va avanzando el itinerario, y a través de preguntas relacionadas con comportamientos que hayan tenido en el pasado (tanto en la vida laboral como personal), se va rellenando una escala de empleabilidad (anexo 4). El problema que tiene esta escala, es que hay ciertas cosas que son muy subjetivas y difíciles de medir. Con el fin de resolver este problema, las técnicas se reúnen en equipos de trabajo una vez a la semana para definir cada una de las competencias, establecer una nivelación de 4 niveles y proponer una batería de preguntas que les ayude a establecer en cuál de esos niveles se encuentra la persona en cada una de las competencias. Con esto se consigue unificar criterios y que esta escala sea lo más objetiva posible.

Pero, en definitiva, lo que hay que sacar en claro de la primera entrevista es que se trata de una toma de contacto entre el profesional y el usuario, en la que se debe establecer una relación de respeto y confianza, ya que esta marcará el transcurrir de las sucesivas entrevistas e, incluso, supondrá la diferencia entre que abandone o continúe su itinerario.

### **3.5. Seguimiento y elaboración del itinerario de acompañamiento laboral**

Aunque es el trabajador social el que dictamina en qué momento se puede empezar a rellenar el PPIS, el acompañamiento laboral comienza desde el primer encuentro entre la técnica y el beneficiario, por lo que, a partir de esta primera entrevista, se irán concertando sucesivas citas en las que se irán consensuando algunas acciones y tareas adecuadas a sus características sociales y personales. Las TAL disponen de una plantilla de seguimiento (anexo 5), donde se recogerán todos los temas tratados en las entrevistas

de seguimiento, pero, generalmente, no se utiliza, ya que prefieren emplear un formato de entrevista informal, en el que se valora mucho la comunicación no verbal y el contacto visual como herramientas favorecedoras de un clima de confianza y respeto mutuos. Así, al finalizar cada una de las entrevistas, se volcará la información en el programa informático, de manera que quede registrada y pueda ser consultada cuando sea necesario.

En el momento en el que se le conceda al usuario la prestación y haya que proceder suscribir el proyecto personalizado de incorporación social, será cuando se definan formalmente los objetivos y actividades del mismo. Para ello, es necesario que, previamente, tanto el trabajador social como la técnica de orientación laboral hayan realizado un análisis exhaustivo de su situación social y laboral para producir un diagnóstico, el cual se ha de realizar en coordinación con todos los profesionales que estén implicados en el proceso, por lo que, cada 15 días, llevan a cabo reuniones de coordinación en las que se trata cada caso particular; aquí volvemos a ver la importancia que se le da al trabajo en red.

Una vez que se haya realizado el diagnóstico, es el momento de acordar con el beneficiario los objetivos y las actividades que quiere alcanzar, así como los miembros de la familia a los que van dirigidos. En muchas ocasiones, tanto el trabajador social como la técnica de acompañamiento laboral, les entregan la hoja del proyecto para que puedan meditar sobre ello, y sean ellos mismos los que redacten estos objetivos y actividades y los expongan en la próxima cita, en la que se verá su viabilidad y se discutirán para, finalmente, establecer un consenso. Cuando llegue el momento de la firma del proyecto, todos estos puntos han de estar claros; también hay que especificar qué profesionales van a intervenir en el proceso y las tareas que van a desempeñar, así como cualquier otro sistema que esté implicado en la coordinación. Aunque cada profesional concertará sus citas con el tiempo que ambas partes consideren oportuno, también es necesario reflejar en el PPIS la frecuencia estimada de los contactos y la intensidad del acompañamiento.

En cada una de estas citas se comprobará la realización de dichas actividades y se llevará a cabo una evaluación de las mismas en caso de ser procedente; también se verá la posibilidad de fijar nuevas metas o el acceso a nuevos recursos. Esto es posible gracias a que no se trata de un proyecto cerrado, sino que está abierto a continuas

revisiones y modificaciones, las cuales se tratarán en las citadas reuniones de coordinación. Por otra parte, los objetivos y actividades que generalmente se suscriben suelen tener un carácter bastante amplio, el cual engloba diversas tareas relacionadas con formación y empleo sin que sea necesario modificarlo continuamente.

### **3.6. Recursos y ayudas del área de acompañamiento laboral**

El Ayuntamiento de Avilés pone a disposición de los usuarios del área de acompañamiento laboral una serie de recursos y ayudas que podrá incluir en su itinerario; el acceso a unos u otros dependerá de las necesidades que en cada momento presente la persona y de lo que la técnica acuerde con ella.

El primer recurso al alcance de los usuarios es la orientación socio-laboral; desde las entrevistas de seguimiento se pueden hacer muchos avances. Por ejemplo, se pueden utilizar para revisar el curriculum vitae del usuario, mostrándole técnicas para hacerlo más atractivo, o enseñándole cómo hacerlo adecuadamente en el caso de no disponer de él. Se les hace ver la importancia de que tengan un CV bien elaborado, ya que es el documento con el que nos presentamos ante las empresas; por otra parte, disponer de una carta de presentación puede marcar la diferencia entre que se interesen o no por la solicitud de los candidatos, ya que no son muchas las personas que la incluyen con el CV; es más, muchos de los usuarios de esta área no saben lo que es ni cuál es su utilidad, por ello, es muy frecuente también que se les explique qué ventajas aporta y qué pasos hay que seguir para realizarla.

Por otra parte, la intermediación formativo-laboral es muy eficaz, ya que las TAL pueden disponer de mucha información en tiempo real, gracias a que cuentan con una amplia base de datos que les permite acceder a una gran cantidad de información relacionada con las entidades y empresas de la zona y alrededores; esto permite llevar a cabo acciones de intermediación formativo-laboral eficientes, a través de las cuales se les comenta la existencia de puestos de trabajo o cursos que les puedan interesar, así como las convocatorias de empleo público que encajen con su perfil (planes de empleo, programa primera experiencia, escuelas-taller, talleres de empleo u oposiciones). Es muy frecuente proporcionar a los usuarios un directorio con todas las empresas dedicadas a la ocupación que está buscando (empresas de ayuda a domicilio, de

catering, de servicios, de actividades extraescolares, supermercados, geriátricos, construcción...) lo que les permite distribuir los CV de una manera rápida y adecuada.

Pero, como una de las grandes finalidades de esta área es que sus usuarios lleguen a ser personas completamente autónomas, se les instruye en la búsqueda de toda esta información, tanto de empleo como de formación. Hoy en día existen gran cantidad de recursos en nuestra sociedad a los que podemos acceder fácilmente, y que, si se utilizan de la forma correcta, pueden ser de gran utilidad. Por ello, se les concientiza de que hay que aprovechar todos los medios de los que disponemos, como pueden ser mirar prensa todos los días, leer las noticias para enterarse de nuevas aperturas o adjudicaciones y, sobre todo, el uso de Internet, ya que se trata de la mayor red de información a la que tenemos acceso, así como de las redes sociales. Así, un medio muy utilizado es proporcionarles un directorio con todas las páginas web existentes en materia de empleo y formación, donde pueden encontrar ellos mismos no solo vacantes y cursos, sino también bolsas de empleo, becas, directorios de empresas, redes sociales relacionadas con la búsqueda de empleo, boletines a los que inscribirse... en definitiva, manejar un sinnúmero de posibilidades disponibles en la red.

Cuando se les comenta sobre el manejo de Internet como herramienta fundamental en la búsqueda de empleo y formación, nos podemos encontrar con tres problemas. Uno, que los usuarios no tengan instalada una red en casa y no tenga acceso al mismo, o que ni siquiera dispongan de ordenador. En estos casos, se les invita a acudir a los telecentros habilitados por el Ayuntamiento de Avilés para que desde allí hagan las consultas que necesiten. El segundo problema está en que muchas personas no saben cómo usar un ordenador ni cómo utilizar Internet; cuando ocurre esto, se les brinda la posibilidad de participar en los talleres que imparten estos telecentros, totalmente gratuitos y adaptados a las necesidades de cada usuario, ya que, según sea su nivel, pueden apuntarse al de iniciación, al intermedio o al avanzado. El último problema, y el más preocupante, es que no solo no sepan cómo utilizar este recurso, sino que tampoco quieran aprender; lo más sorprendente es que no es un tema que se limite a las personas más mayores, sino que son muchos los jóvenes que pasan por esta área los que no tienen interés en adquirir conocimientos relacionados con la informática, lo cual limita mucho la búsqueda de información y gestión de CV, además de disminuir su atractivo para las empresas, ya que las nuevas tecnologías son, hoy en día, una herramienta indispensable en la gran mayoría de puestos de trabajo.

Una de las opciones disponibles en nuestra sociedad es el autoempleo; aunque no es muy frecuente la afluencia de personas emprendedoras en este servicio, en ocasiones alguna manifiesta su interés por autoemplearse. En este caso, se les ofrece la posibilidad de acudir a “La Curtidora”; se trata de un centro de empresas que dispone de locales en alquiler a un precio más reducido, lo cual supone una gran ayuda para las personas que quieren iniciar el camino del autoempleo.

Además, también alberga entidades cuya finalidad es informar y asesorar a las personas interesadas en ello acerca de cómo iniciar y mantener la actividad empresarial. Por ello, desde el servicio de orientación laboral se les animaría a acudir a este centro de empresas a través de una cita previa, la cual puede concertar la misma técnica.

Existe también un recurso de este tipo exclusivo para el sector de hostelería; las cámaras de comercio; así, las personas interesadas en emprender un negocio en este sector, podrán acudir a ellas para recibir información y asesoramiento.

En cuanto a las personas con discapacidad, aunque la orientación laboral que se lleva a cabo con ellas es la misma, existen también una serie de recursos específicos que pueden utilizar además del área de acompañamiento laboral.

Aquí nos encontramos tres grandes entidades dedicadas a ello. Por un lado, Faedis y Fundosa, las cuales funcionan como agencia de colocación y están especializadas en la inserción laboral de personas con discapacidad, así como en la realización de cursos de formación ocupacional destinados a este colectivo. Para acceder a ellos, solamente es necesario pedir una cita, y atenderán a todas aquellas personas que tengan una discapacidad reconocida, independientemente del tipo y del grado. Por otro lado, COCEMFE, quienes realizan orientación laboral exclusivamente, previa cita a través de la página web de trabajastur. Acudir a este servicio no impide seguir con su itinerario de inserción laboral, es compatible realizar ambos tipos de orientación a la vez.

Por último, estas personas pueden acceder a los Centros Especiales de Empleo, los cuales son empresas que tienen como requisito que el 70% de su plantilla esté formada por personas con discapacidad. Las técnicas disponen de un listado completo de todos los CEE de Asturias y a qué área de trabajo se dedican, así como la actividad que desempeñan, con lo cual es muy frecuente proporcionárselo a las personas de este colectivo.

Uno de los recursos a los que más gente accede es, sin duda, la agencia de colocación; el área de acompañamiento laboral posee también la licencia que les permite actuar como tal, por lo que en la gran mayoría de los casos se les ofrece la posibilidad de inscribirse. El único requisito, es que han de estar inscritos en el Servicio Público de Empleo, y que especifiquen tres ocupaciones en las que tendrían interés en trabajar (las que se comentaban en la entrevista inicial), que normalmente serán las mismas que previamente han tenido que especificar en el SEPE, así como proporcionar un curriculum vitae acreditado (títulos de los cursos que hayan realizado y vida laboral). A través de los convenios que el Ayuntamiento de Avilés tiene con las empresas “Cambridge” (monitores de tiempo libre), “Íntegra” (personal de limpieza con discapacidad), “Cook” (cuidadores de comedor) y “Alvargonzález” (personal de construcción), estas empresas se comprometen a informar de sus vacantes para cubrir el puesto con personas del área de acompañamiento; aunque entre estos cuatro convenios ni se acercan a cubrir la gran cantidad de perfiles profesionales que existen, es un buen recurso con el que siempre se consigue emplear a alguien. Además, hay un profesional encargado de la comunicación con las empresas que intenta aumentar este número de convenios. Por otra parte, ante igualdad de perfil profesional, se prioriza a los colectivos que más problemas tienen a la hora de acceder al mercado de trabajo; así, jóvenes (hasta 30 años), mujeres, personas con discapacidad, inmigrantes (que no pertenezcan a ningún país encuadrado en el Espacio Económico Europeo), desempleados de larga duración, mayores de 45 y mayores de 55 sin prestaciones son los grupos prioritarios, seguidos de perceptores de SSB, toxicómanos en proceso de rehabilitación, personas reclusas y exreclusas, liberados condicionales y personas procedentes de Servicios de Prevención e Inserción Social y de centros de alojamiento alternativos. De este modo, no solo se consigue emplear a ciertas personas, sino que, además, se consigue emplear a personas cuyo perfil les hace más difícil alcanzar el empleo normalizado.

Por último, uno de los recursos en los que más hincapié se hace es la oferta formativa; como comentábamos anteriormente, las TAL están al tanto de prácticamente la totalidad de los cursos que se imparten en Avilés y alrededores, así como en los principales puntos de la geografía asturiana, de manera que pueden informar a los usuarios de aquellos que encajen con su perfil o sus intereses.

Pero, además, el área de acompañamiento laboral también tiene una serie de cursos y talleres, como son talleres de búsqueda activa de empleo, de cultura laboral, cursos

prelaborales, de redes sociales... los cuales son impartidos por ellas mismas en el Centro de Empleo Europa.

Por otra parte, el Ayuntamiento de Avilés, a través de colaboraciones con ciertas empresas, tiene una serie de cursos propios y gratuitos que pone a disposición de las personas que están participando en un itinerario de inserción. Así, empresas como Asturiana de Zinc, Azvase, Fundación Metal o Fundación Laboral de la Construcción han impartido una importante cantidad de cursos gratuitos que han permitido a sus participantes elevar su nivel de formación y, además, pasar a formar parte de la bolsa de empleo de las empresas; en algunos casos incluso han conseguido llegar a formar parte de su plantilla.

Una parte muy importante de estos cursos y talleres propios, es que en muchas ocasiones, cuando las instalaciones lo permiten, se imparten en el Centro Empleo Europa, el cual cuenta con una zona infantil, permitiendo que ninguna persona pierda el curso por precisar conciliación.

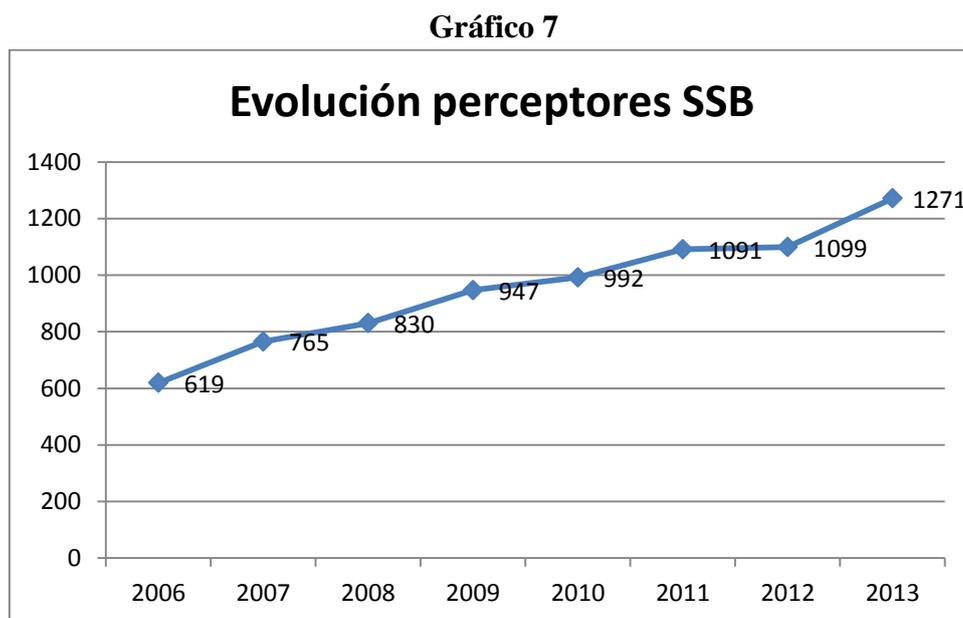
Por otra parte, el Ayuntamiento de Avilés colabora con determinadas entidades a las que, a través de una hoja de derivación (anexo 6), puede derivar a las personas que precisen alguno de los cursos que llevan a cabo. Estas entidades son Xurtir, asociación de mujeres que imparte cursos de autoestima; Cruz Roja, que tiene talleres, cursos, ayudas de alimentos, programas de voluntariado... es muy interesante para la población inmigrante, ya que imparten cursos de alfabetización y disponen de una asesoría jurídica para aquellos casos en los que tengan dudas de tipo legal; Emaús/Riquirraque, que ofreció cursos de costura y de muebles, así como talleres pre-laborales; y, por último, Fundación Secretariado Gitano, los cuales ofrecen cursos para toda la población (no solo el colectivo gitano), imparten talleres de selvicultura y son los responsables de la escuela-taller de jardinería del Ayuntamiento de Avilés.

Los cursos que imparten estas entidades normalmente están dirigidos a personas especialmente vulnerables o en riesgo de exclusión social; además, muchos de ellos priorizan a personas receptoras de Salario Social Básico. Son una opción muy buena para aquellos que tienen dificultades sociales importantes que es necesario solventar, como escasez de habilidades sociales o baja autoestima, problemas con el lenguaje en el caso del colectivo inmigrante, necesidad de adquirir hábitos pre-laborales...

### 3.7. Evolución de los perceptores y solicitantes de SSB en el municipio de Avilés

El Salario Social Básico empezó a funcionar en el Principado de Asturias en una época anterior a la crisis; por ello, resulta interesante ver la evolución que ha seguido a lo largo de estos años en el número de perceptores, con el objetivo de observar la intensidad con la que este periodo de recesión ha incidido en el municipio de Avilés.

Así, en el gráfico 7 podemos observar que el incremento de perceptores entre los años 2006 y 2012 es muy lineal y progresivo, sin apreciarse grandes diferencias en el comienzo de la crisis, pero alcanzando cifras cada vez más elevadas hasta llegar al pasado año 2013, momento en el que sufre el incremento más intenso de toda su historia, llegando a alcanzar los 1271 beneficiarios.



**Fuente:** elaboración propia a partir de datos del Ayuntamiento de Avilés

Por otra parte, en la tabla III podemos ver esta misma evolución por colectivos; aunque no se disponen de datos de algunos de ellos, nos permite ver cuáles han sido los grupos en los que más se ha aumentado la percepción de esta renta; de esta manera, podemos observar que la población perteneciente a minorías étnicas, ha sido la que más uso ha hecho de ella desde el principio, además de ser uno de los grupos en los que más ha

aumentado esta prestación a lo largo de estos años. El siguiente colectivo que más fuerte ha empezado, es el de las personas mayores; sin embargo, el incremento en los años consecutivos no ha sido muy elevado. Por otra parte, las mujeres con cargas familiares han ido aumentando su participación en esta prestación año a año de manera más o menos progresiva, hasta convertirse en uno de los grupos que más se benefician de ella. Por último, mencionar el de demandantes de empleo y desempleados sin ingresos, cuyo crecimiento ha sido escaso hasta el año 2008; pero, a partir de este, las diferencias entre uno y otro año han sido cada vez mayores, hasta llegar al 2013, en el que el incremento ha sido el más acentuado.

También hay que mencionar el uso que el colectivo de inmigrantes hace del SSB; aunque las cifras no nos muestren un nivel de presencia especialmente elevado, se puede observar una tendencia al alza en la percepción de esta prestación, lo que indica que las oportunidades laborales para este colectivo también se están viendo afectadas de una manera bastante importante.

De otro lado, observamos que hay ciertos colectivos que no tienen una gran presencia como los emigrantes, las mujeres víctimas de violencia de género o los toxicómanos y ex toxicómanos, lo cual podría estar indicando que no llega a muchas de las personas que podrían beneficiarse.

Por último, no podemos dejar de mencionar un colectivo que no tiene demasiado peso, pero que resulta interesante por su crecimiento espectacular; se trata de los transeúntes y personas sin hogar; en el año 2006 solamente se veían beneficiados por el SSB 3 personas con estas características; en el año 2007, esta cifra se vio multiplicada por 2, y fue ascendiendo progresivamente hasta prácticamente quintuplicarse en el año 2013.

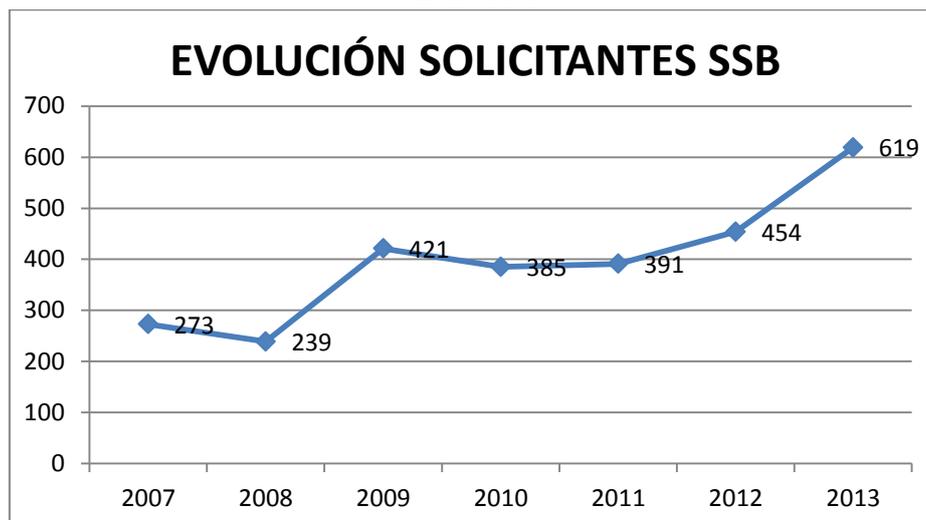
**Tabla III**

<b>EVOLUCIÓN DE LOS PERCEPTORES DE SSB SEGÚN COLECTIVOS</b>								
<b>COLECTIVO</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>OTROS</b>	80	89	87	84	64	51	19	21
<b>DEMANDANTE DE EMPLEO</b>	35	39	41	63	74	86	98	139
<b>DESEMPLEADOS/AS SIN INGRESOS</b>	26	35	37	52	60	79	95	124
<b>EMIGRANTES</b>	-	-	1	1	2	2	3	3
<b>ENF. MENTAL NO INST.</b>	6	7	12	11	11	11	9	12
<b>EX-TOXICOMANIAS</b>	1	3	4	4	3	3	3	2
<b>FAMILIAS</b>	23	27	31	39	44	52	56	79
<b>INMIGRANTES</b>	16	29	38	48	61	77	86	114
<b>JUVENTUD</b>	1	1	1	1	-	1	1	1
<b>MAYOR DE 45 AÑOS</b>	1	1	1	1	1	1	2	3
<b>MINORIAS ÉTNICAS</b>	183	209	227	247	251	260	269	291
<b>MUJER</b>	23	36	39	53	58	78	80	82
<b>MUJER CARGAS FAMILIARES</b>	60	88	100	119	129	137	144	161
<b>PARADOS LARGA DURACION</b>	1	2	2	2	2	2	2	4
<b>PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	68	81	80	87	94	101	93	96
<b>PERSONAS MAYORES</b>	85	101	108	109	112	122	113	104
<b>TOXICOMANIAS</b>	6	9	9	11	10	12	11	14
<b>TRANSEUNT./SIN HOGAR</b>	3	6	7	11	14	13	10	14
<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	1	2	5	4	2	3	4	7
<b>Total</b>	<b>619</b>	<b>765</b>	<b>830</b>	<b>947</b>	<b>992</b>	<b>1.091</b>	<b>1.099</b>	<b>1.271</b>

**Fuente:** elaboración propia a partir de datos del Ayuntamiento de Avilés

Las solicitudes también han ido aumentando año a año. El gráfico 8 nos muestra esta tendencia creciente. En el año 2009, en el cual la crisis empieza a golpear de manera más poderosa, el número de solicitudes alcanzó la cifra de 421, resultado la diferencia bastante elevada respecto del ejercicio anterior (239); después, tuvo lugar un período de bastante estabilidad hasta el año 2011; en dicho periodo incluso hubo momentos en los que se vieron reducidas, como en el año 2010, en el que descendieron desde 421 a 385; esta tendencia se mantuvo hasta el año 2012, en el cual se produjo un incremento muy marcado, pasando de 454 solicitudes en este año, a 619 en el 2013.

Gráfico 8



**Fuente:** elaboración propia a partir de datos del Ayuntamiento de Avilés

### 3.8. Perfil de solicitantes y perceptores de SSB en el municipio de Avilés

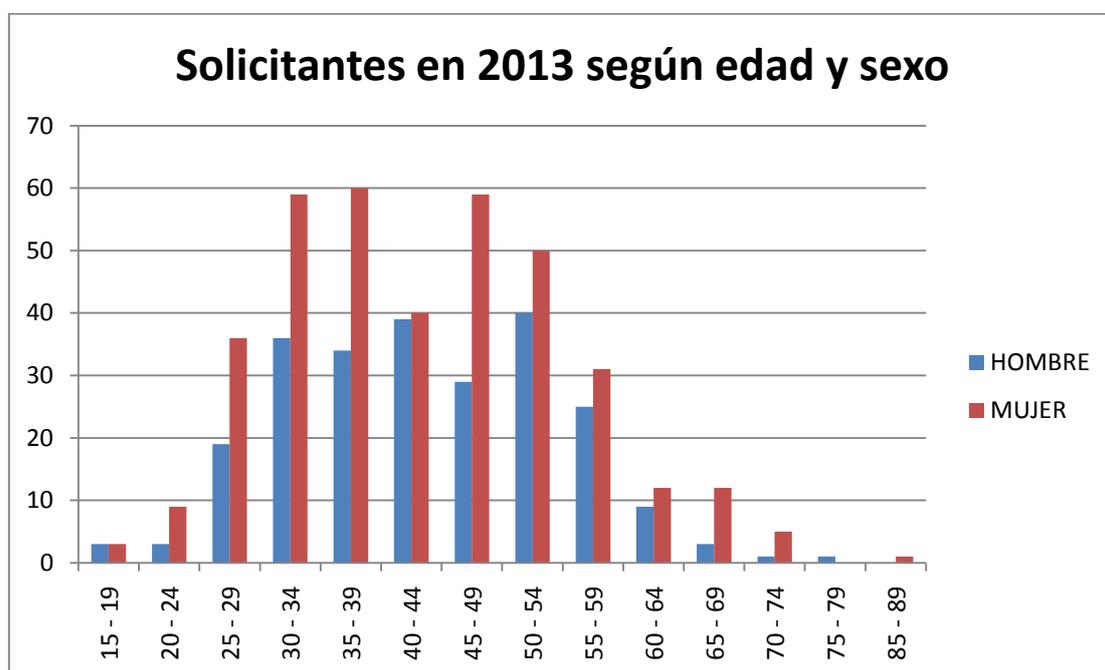
Hoy en día es bastante complicado establecer un perfil claro de los solicitantes de esta prestación, ya que la crisis ha hecho y sigue haciendo mella en muchas familias que gozaban de plena inclusión social, arrastrándolas a situaciones de vulnerabilidad e incluso de exclusión. Por otra parte, los datos de los que se dispone no son demasiado exactos, ya que están sacados de la herramienta informática GUIAS, en la que son las propias técnicas y los trabajadores sociales los que van recogiendo toda la información de los usuarios, por lo que en muchas ocasiones esta información no se graba por falta de tiempo. Además, algunos datos han sido introducidos a posteriori, lo que implica variaciones en algunos datos. Aun así, se pueden analizar algunos rasgos, como son el área de residencia o el tipo de colectivo para observar cuáles han sido las zonas más afectadas por la crisis, y cuáles son los grupos de población que más atención requieren.

Si analizamos algunos de los datos de las personas que solicitan esta prestación, la primera diferencia la encontramos en la edad y el sexo. Si miramos el gráfico 9, nos muestra las personas que en el año 2013 han solicitado el SSB, clasificadas por edad y sexo. A simple vista, podemos observar que la mayor proporción de personas solicitantes se encuentran en las edades centrales; pero, si analizamos los datos de una manera más detenida, vemos que la gran mayoría de los solicitantes se ubican en el

intervalo de 25 a 44 años, por lo que se podría decir que se trata de un dispositivo que beneficia mayoritariamente a un sector poblacional que ha quedado alejado del mercado de trabajo a una edad muy temprana.

Otra de las cosas que más llama la atención, es la gran diferencia entre hombres y mujeres, ya que son estas últimas las que, independientemente del grupo de edad en el que se encuentren, más solicitan esta prestación.

**Gráfico 9**



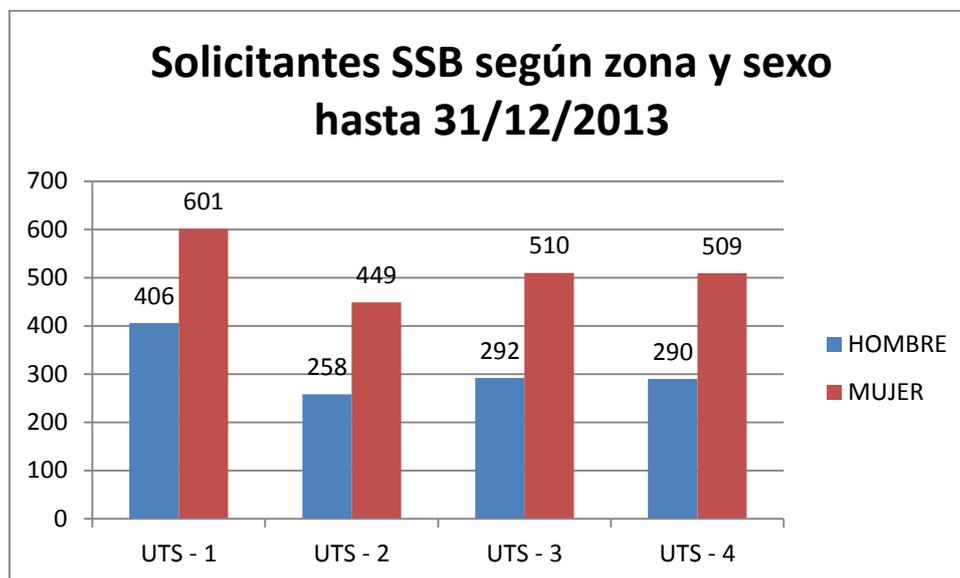
**Fuente:** elaboración propia a partir de datos del Ayuntamiento de Avilés

En el gráfico 10 observamos el histórico de todas las unidades de convivencia solicitantes de SSB clasificadas por sexo, hasta el 31 de diciembre del 2013, es decir, las personas que habían solicitado esta prestación hasta esa fecha.

Aquí vuelve a destacar la diferencia entre hombres y mujeres. Siguen siendo estas últimas, independientemente de la zona en la que residan, las que más la solicitan. Por otra parte, también se puede observar que la zona en la que más población hay interesada en el SSB es en la 1, la cual, como comentamos anteriormente, comprende los barrios de Villalegre, La Luz, Llaranes, Buestiello y El Pozón. Esta zona se caracteriza por tener unos niveles de conflictividad bastante elevados, y por albergar a

una gran cantidad de población gitana e inmigrante. No es de extrañar que estos colectivos estén siendo algunos de los más afectados por la crisis.

**Gráfico 10**

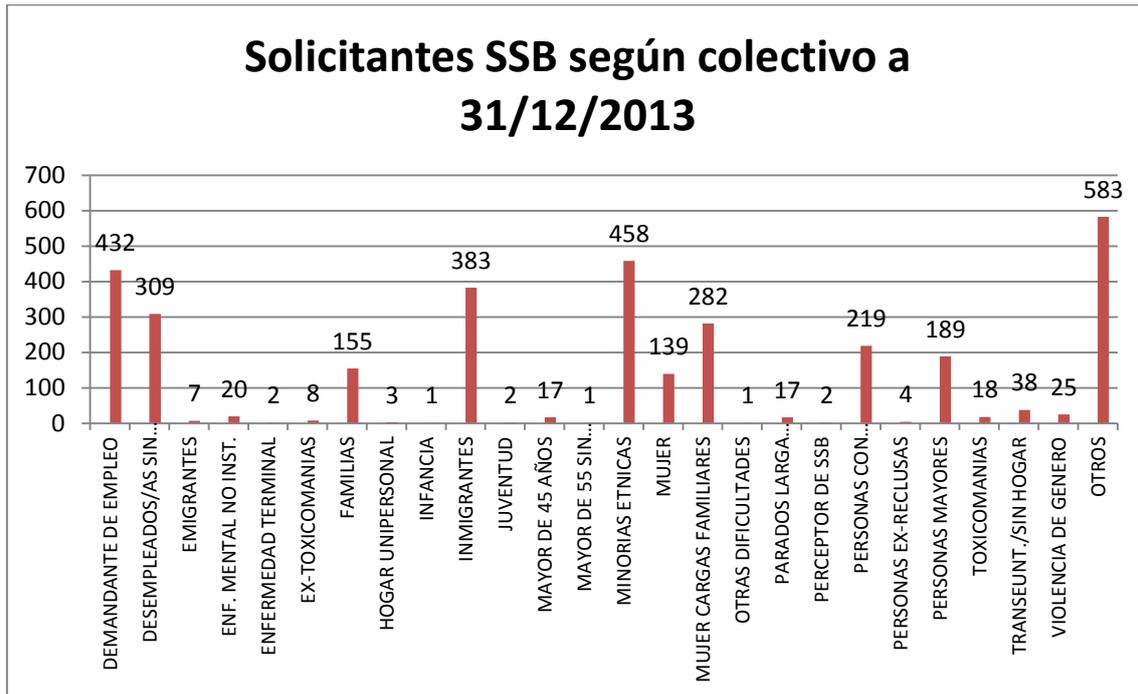


**Fuente:** elaboración propia a partir de datos del Ayuntamiento de Avilés

En el gráfico 11 podemos ver el histórico de solicitantes de SSB clasificados por colectivos, que nos muestra que, actualmente, las minorías étnicas son las que más lo solicitan, en una proporción bastante similar a los demandantes de empleo; otro colectivo que destaca en la solicitud de esta prestación es la población inmigrante y los desempleados sin ingresos; las mujeres con cargas familiares también tienen un papel bastante destacado en la solicitud del SSB, así como el de las personas con discapacidad.

En este gráfico también nos encontramos con un subgrupo bastante amplio clasificado como “otros”; posiblemente se trate de datos perdidos, es decir, personas a las que no se les ha asignado ningún colectivo en la herramienta informática, por lo que no se las puede encuadrar en ninguno de ellos; aunque se trata de una pérdida de información bastante grande, aun así podemos observar cuáles son algunos de los grupos que más precisan esta ayuda (minorías étnicas, población inmigrante, demandantes de empleo y mujeres con cargas familiares).

Gráfico 11

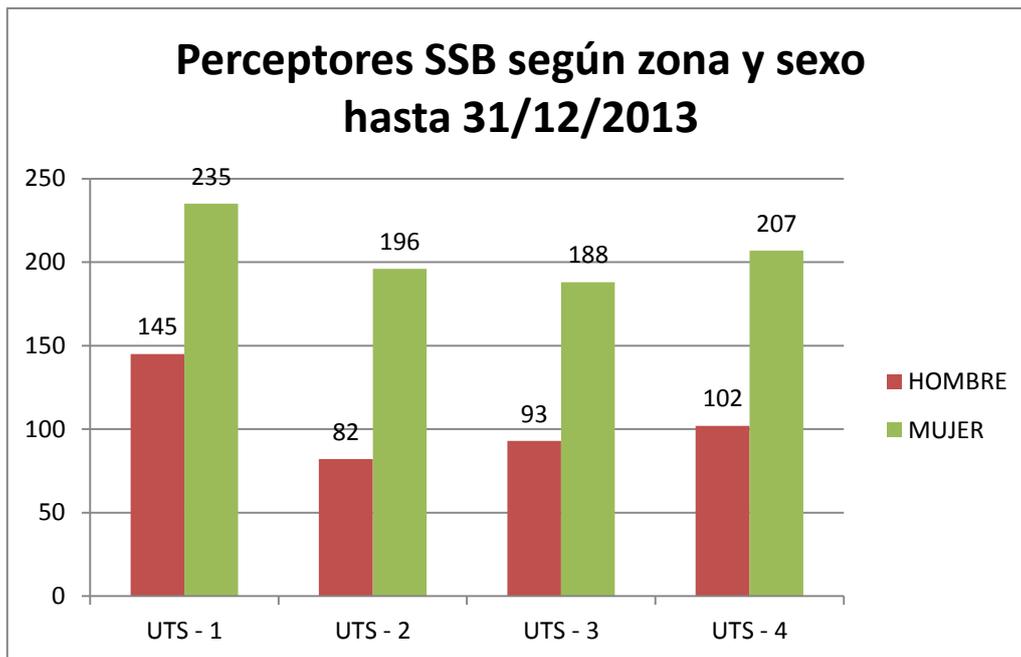


*Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ayuntamiento de Avilés*

En cuanto a los perceptores, vemos, en el gráfico 12, que en lo que se refiere a la zona de residencia no hay diferencias respecto del grupo de solicitantes. La zona 1 no solo es la que más solicitudes recibe, sino también la que más perceptores alberga. Además, seguimos viendo que las mujeres son las que más lo perciben; al igual que podíamos observar en el grupo de los solicitantes, las diferencias entre hombres y mujeres siguen siendo muy marcadas.

Lo que si llama poderosamente la atención, es la ratio entre solicitantes y perceptores. Por ejemplo, en la zona 1, vemos que lo solicitan 406 hombres y 601 mujeres, mientras que solo lo perciben 145 hombres y 235 mujeres, lo que supone que ni siquiera la mitad de las personas que solicitan esta ayuda llegan a percibirla. Esta disparidad se repite en todas las zonas, siendo estas diferencias notables en todos los casos. Es de suponer que no va a ser concedida a todo el mundo que la solicite, bien porque no reúnan los requisitos o porque el límite presupuestario no lo permita, pero estas diferencias resultan bastante impactantes.

Gráfico 12

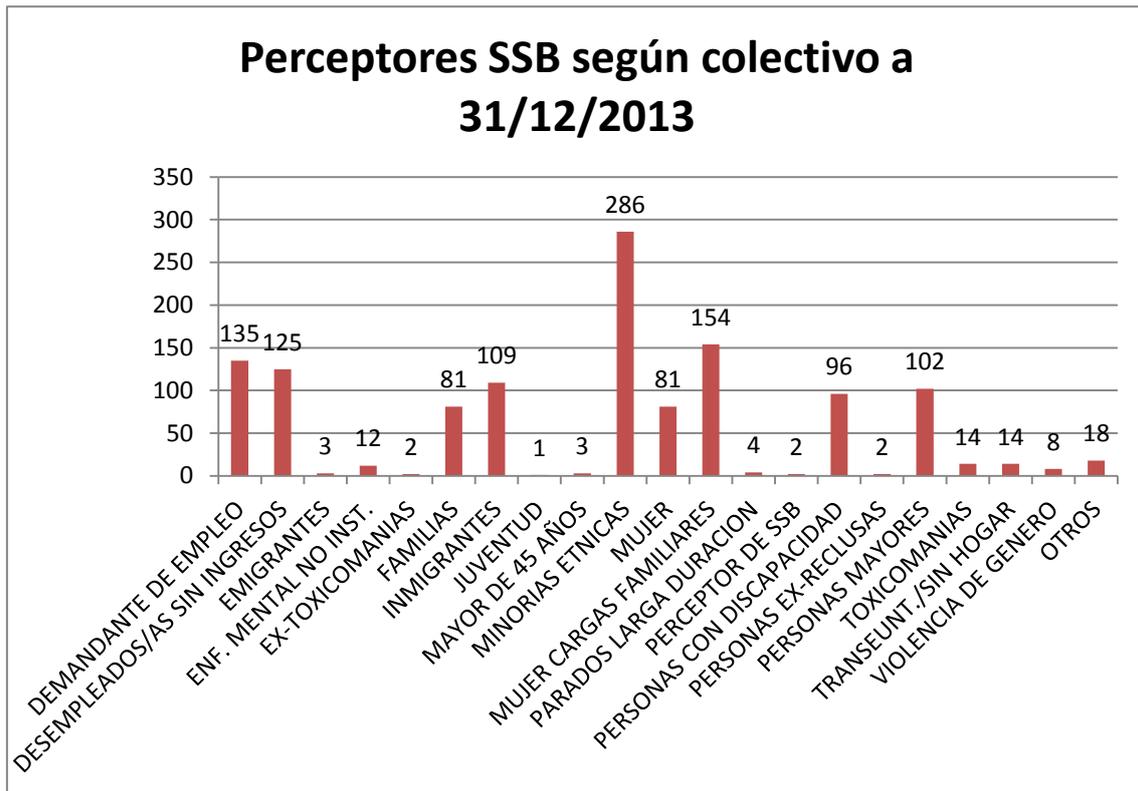


**Fuente:** elaboración propia a partir de datos del área de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Avilés

Por otra parte, si comparamos el grupo de los solicitantes con el de los perceptores divididos por colectivos, vemos (en el gráfico 13) que hay ligeros cambios, aunque las diferencias no son muy acusadas. Para empezar, el colectivo de minorías étnicas, que era el grupo que encabezaba a los solicitantes de SSB, también es el que más lo percibe, con una gran diferencia sobre el resto; sin embargo, el siguiente que más peso tiene ya no son los demandantes de empleo y la población inmigrante, sino que es la mujer con cargas familiares, seguida por los demandantes de empleo y desempleados sin ingresos. Quizá llama la atención que el colectivo de inmigrantes no sea uno de los grandes grupos perceptores; una explicación podría ser el requisito de haber residido en Asturias, de forma ininterrumpida, durante los dos años anteriores a la presentación de la solicitud.

También vuelve a destacar la cantidad de solicitudes que no se conceden en la gran mayoría de los colectivos; habría que conocer las causas de estas denegaciones para saber si la prestación está funcionando bien, o, por el contrario, si la extensión de la cobertura no alcanza a aquellos sectores poblacionales que más lo necesitan.

Gráfico 13



**Fuente:** elaboración propia a partir de datos del área de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Avilés

Aunque la información que se puede extraer de los datos recogidos en la herramienta informática GUIAS no nos permite hacer un perfil completo ni evaluación exhaustiva de la evolución debido a estos fallos que se producen a la hora de registrar los datos, nos ha servido en este caso para estudiar algo tan importante como el tipo de colectivo que más se beneficia de esta prestación, lo cual nos da pistas sobre cuáles son los sectores más afectados por la crisis y en los que más ayuda hay que invertir, así como aquellos que apenas tienen representación, en cuyo caso podría ser interesante comprobar los motivos, y ver si la tasa de cobertura está siendo la adecuada.

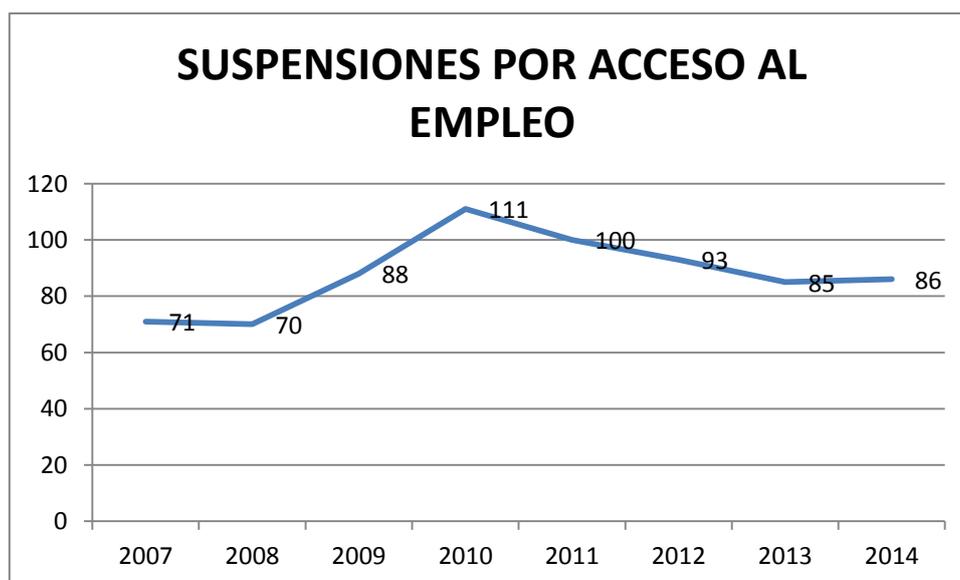
### 3.9. Inserción laboral

Para finalizar, es importante tratar de ver en qué medida todo este proceso de acompañamiento laboral es efectivo, es decir, si realmente se consigue que los beneficiarios de esta prestación que participan en un proyecto personalizado de incorporación social acceden al mercado laboral. Para ello, se dispone de los datos de las suspensiones por acceso al empleo, elaborado también a partir de la herramienta

informática GUIAS, ya que la salida hacia el empleo queda registrada en el perfil de cada persona.

Así, en el gráfico 14 podemos ver esta evolución desde el año 2007 hasta este año 2014; todos los datos están fechados a 31 de diciembre de cada año, excepto en 2014, en el que los últimos registros son del 30 de abril. Nuevamente hay que interpretarlos con cierta distancia, ya que en ocasiones existen fallos en el registro, pero nos sirven para hacernos una idea del impacto que estos programas tienen en la inserción laboral. Como se puede observar, hasta el año 2010 se mantuvo una tendencia claramente ascendente de suspensiones, lo que parecía indicar que el acompañamiento laboral tenía un efecto positivo real; pero, a partir del año 2010, la salida hacia el empleo empezó a caer hasta casi alcanzar los niveles iniciales, lo que hace que nos preguntemos el por qué de esta ruptura en una tendencia que parecía esperanzadora.

**Gráfico 14**



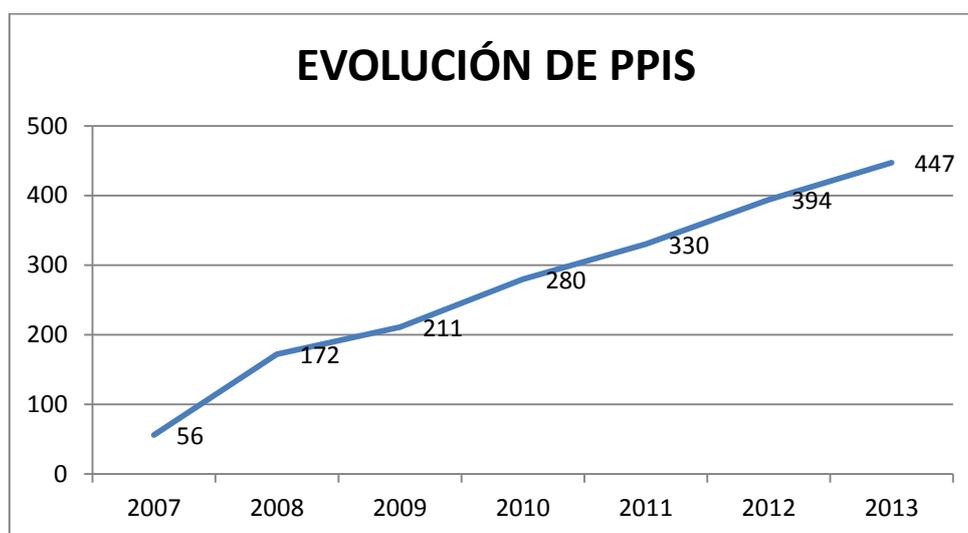
**Fuente:** elaboración propia a partir de datos del Ayuntamiento de Avilés

Para interpretar estos datos adecuadamente, es necesario compararlos con el número de perceptores de SSB, así como con el número de PPIS que se firman cada año, ya que, como comentamos anteriormente, existen ciertos casos en los que se exonera a la persona de la realización del proyecto. De esta manera, en el gráfico 15 se observa la evolución de los PPIS de una forma acumulada, es decir, el número de proyectos que se

están llevando a cabo activamente cada año; lo primero que llama la atención es el pronunciado ascenso producido durante estos años, pasando de 56 proyectos llevados a cabo en el año 2007, a 447 en el año 2013; no obstante, si se compara con el número de perceptores (gráfico 16), es muy grande la diferencia entre el número de personas beneficiarias de SSB y el número de personas inmersas en un proyecto de inserción; por ejemplo, el pasado año había 1271 personas percibiendo la prestación, mientras que solamente 447 habían firmado el PPIS; una posible explicación para esto es que las personas hayan empezado a recibir la parte monetaria, pero aún no hayan firmado el proyecto, sino que estén pendientes de reunirse con los profesionales que van a participar en el proceso para comprometerse oficialmente a la realización del mismo; en algunos casos también puede darse el caso contrario, que hayan firmado el PPIS anteriormente, y estén recibiendo la prestación ahora.

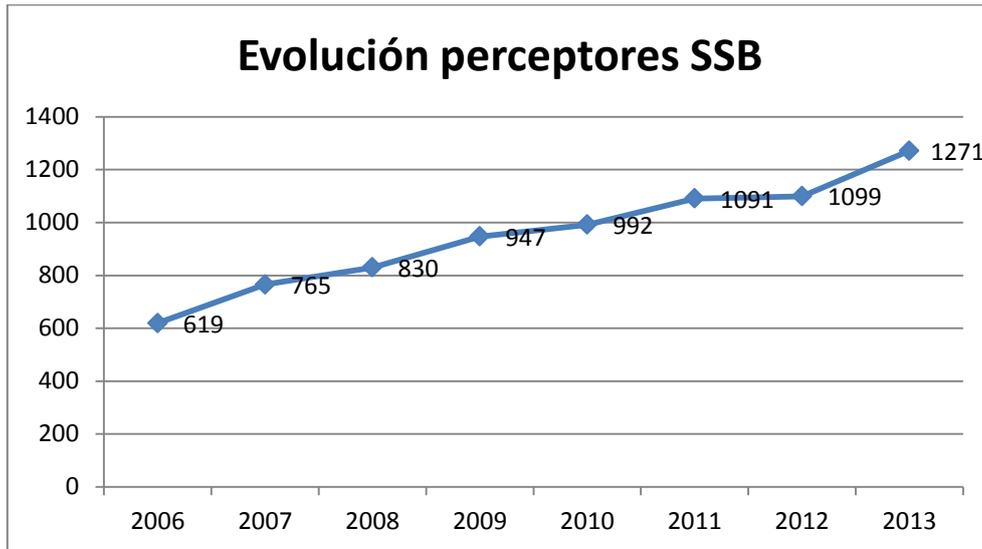
Una vez comentado esto, si observamos conjuntamente los gráficos 14 y 15, lo primero que hay que explicar es la razón de por qué en el año 2007 hay 56 PPIS y 71 suspensiones; para empezar, recalcar lo dicho anteriormente; son datos que han de mirarse con cierta distancia, ya que en ocasiones se producen errores a la hora de su registro; por otra parte, en ese momento la prestación era aún muy joven, con lo cual es bastante posible que, en muchos de los casos, aún no se hubiera firmado el PPIS, ya que si miramos el ejercicio posterior vemos que el aumento de los mismos es muy pronunciado, mientras que el de los perceptores no lo es tanto.

**Gráfico 15**



**Fuente:** elaboración propia a partir de datos del Ayuntamiento de Avilés

Gráfico 16



**Fuente:** elaboración propia a partir de datos del Ayuntamiento de Avilés

Respecto a los años posteriores, se puede afirmar que el proyecto de incorporación laboral es bastante efectivo, al menos hasta el año 2010. Por ejemplo, en el 2008, de 172 personas inmersas en un proyecto, 70 consiguen un empleo; en el 2009, lo consiguen 88 de 211, y en el 2010 lo llegan a conseguir 111 de 280; aunque estas cifras aún dejaban fuera del mercado laboral a muchas personas, seguía una tendencia ascendente que hacía pensar que el efecto del programa era positivo.

Sin embargo, a partir del año 2010, su eficacia parecía ir decayendo; en el año 2011, de 330 personas participantes en el PPIS, solamente 100 causaron baja por suspensión; en los años posteriores, estas diferencias se volvieron aún más desesperanzadoras, ya que en el año 2012 el número de proyectos ascendió a 394, mientras que el de suspensiones descendió a 93, y en el año 2013 esta distancia creció aún más con 447 PPIS y solamente 85 accesos al empleo.

Las propias técnicas del área de acompañamiento explican que hubo una época muy prolongada en la que no entraba prácticamente ninguna oferta de trabajo; nos estamos refiriendo, efectivamente, al período 2010-2013; sin embargo, actualmente son más optimistas, ya que advierten que se está empezando a ver cierto movimiento; el número de PPIS del año 2014 no lo tenemos, pero si observamos las suspensiones producidas durante este año (a 30 de abril), constatamos que van 86, lo que supera ya la cifra del ejercicio anterior; habría que seguir examinando los datos de este año para poder

afirmar que se trata de un dato positivo, pero, con esta cifra y las impresiones de las técnicas, podemos intuir cierto despegue.

## 4. CONCLUSIONES

---

Las políticas de rentas mínimas han sufrido una gran evolución desde sus orígenes; esta evolución ha resultado positiva, ya que inicialmente el término pobreza estaba ligado exclusivamente a la economía, es decir, era pobre aquel que no tenía ingresos económicos o estos eran insuficientes. A lo largo de los años, este término se ha ido matizando y redefiniendo, y hoy en día ya no se habla de pobreza, sino de vulnerabilidad o exclusión social; es por esto que con las RMI ya no se busca solamente cubrir el aspecto económico, sino que también se trata de conseguir que las personas alcancen la inclusión social en todos los aspectos de su vida.

Actualmente siguen sufriendo grandes cambios; la coyuntura económica que estamos atravesando hace que sea necesario adaptarlas continuamente a las fluctuaciones socio-económicas que van surgiendo. Como consecuencia, existen muchos tipos de rentas mínimas en todo el mundo, pero todas ellas comparten un fin; conseguir la inserción socio-laboral del usuario, siendo el principio de activación el medio para conseguirlo.

En el caso español, estas políticas nacieron influenciadas por el sistema francés. Si hay un rasgo que las caracteriza, es la carencia de un sistema central que las regule, lo que ha dejado a las Comunidades Autónomas tanto su surgimiento como la gestión de las mismas; esto tiene sus ventajas, ya que cada territorio en particular es quien mejor conoce sus necesidades; pero la carencia de ese sistema central regulador genera también ciertos inconvenientes, ya que van a estar afectadas por los límites presupuestarios de cada comunidad y por la ideología política de la misma; esto supone que, dependiendo del lugar de residencia, estas políticas sean más o menos efectivas, lo que provoca un problema de equidad.

En el caso del Principado de Asturias, el dispositivo vigente actualmente es el Salario Social Básico, que comprende una prestación económica y la firma de un Proyecto Personalizado de Incorporación Social, el cual no solo cubre el aspecto económico de la persona, sino que, a través de una serie de objetivos y actividades consensuadas con el beneficiario, trata de conseguir su inserción, tanto social como laboral.

A partir de estas premisas, cada ayuntamiento lo gestiona de una manera distinta; en el caso del de Avilés, uno de los grandes éxitos está en la importancia que se otorga al trabajo en red. La herramienta informática GUIAS constituye una vía de comunicación

muy efectiva entre profesionales, ya que el registro en el programa de todas las acciones llevadas a cabo con los usuarios, así como de aquellos aspectos de su vida relevantes para la inserción, favorece que cualquier técnico que esté implicado en el proceso pueda estar informado en todo momento de cuál es la situación de la persona, además de los avances o retrocesos que vayan surgiendo. Esto no solo facilita la labor de los profesionales, sino también de los usuarios, evitando, de esta manera, que tengan que repetir continuamente lo que han hecho en otros servicios.

El problema de esta herramienta lo encontramos en que, aunque es muy eficaz para el trabajo en red, no lo es tanto para la evaluación del funcionamiento de la prestación. Al ser los profesionales los encargados de registrar toda la información de los usuarios, en ocasiones ocurre que por falta de tiempo o de alguna dificultad (como carecer de cierta información o que el usuario no acuda a las entrevistas) no se graben ciertos datos relevantes para llevar a cabo una evaluación adecuada. Por ello, no hemos podido establecer aquí un perfil ajustado de los perceptores de esta prestación, pero sí hemos podido ver que las minorías étnicas, las familias monoparentales cuyo progenitor es la madre y los demandantes de empleo y desempleados sin ingresos son los colectivos que más se benefician, así como la escasa presencia de algunos, lo que hace que nos preguntemos si está llegando a ciertos colectivos que se podrían beneficiar de ella. Asimismo, también hemos podido comprobar el elevado número de solicitudes desfavorables; la pregunta que surge en este caso es si la tasa de cobertura es adecuada o si por el contrario, debido a límites presupuestarios o a las exigencias para poder acceder al SSB, hay demasiadas personas que se quedan fuera.

En lo referente al área de acompañamiento laboral, la gran cantidad de recursos que el Ayuntamiento de Avilés pone a disposición de sus usuarios, facilita que se encuentren los más adecuados para cada persona en cada momento. Así, a medida que va avanzando el itinerario, y según vaya cambiando la realidad de cada persona, se van explorando otras posibilidades que le puedan beneficiar.

Por otra parte, se le da mucha importancia a la cualificación; uno de los puntos clave de esta área está en la continua formación de las personas, de manera que consigan colocarse en una posición más favorable ante el mercado de trabajo. Por ello, se trata siempre de buscar cursos o talleres que encajen con el perfil y los intereses de cada persona, animándolas a participar en ellos.

Además, el actual modelo de entrevista por competencias que se está adoptando, hace posible conocer esas capacidades que cada persona tiene que no se consideran técnicas ni son adquiridas a través de formación, sino que forman parte de la personalidad de cada uno, pero que pueden ser muy útiles a la hora de desempeñar un trabajo; esto permite encontrar de una manera más eficaz los recursos o la formación que más se ajuste a cada persona, así como seleccionar a los candidatos más adecuados para cada oferta de trabajo.

Por último, en relación a la inserción laboral, se puede decir que, aunque aún es mucho el trabajo que queda por delante, el impacto del área de acompañamiento laboral durante los primeros años de la crisis fue muy positivo, consiguiendo que una gran parte de las personas que participaron en estos procesos de acompañamiento accedieran al mercado de trabajo; sin embargo, el periodo 2010-2013 estuvo marcado por una fuerte recesión, siendo esta una época en la que la escasez de ofertas de trabajo hacía casi imposible que los usuarios encontraran una ocupación. A pesar de esto, actualmente se puede intuir cierto crecimiento del empleo, ya que el número de personas que han abandonado el programa durante este año (hasta el 30 de abril) ya supera el número de personas que lo han conseguido durante el ejercicio anterior; no obstante, y aunque los datos parecen ser esperanzadores, habría que seguir muy pendientes de las cifras para comprobar si se mantiene esta tendencia que parece ser ascendente.

## 5. Bibliografía

---

Agulló, E. (2014): *El Salario Social Básico como medida de inclusión social: Estrategias y trayectorias. El caso de Avilés y Asturias*, Oviedo: Ediciones de la Universidad de Oviedo.

Arriba, A. y B. Pérez Eransus (2007): “La última red de protección social en España: prestaciones asistenciales y su activación”, *Política y Sociedad*, 44 (2): 115-133.

Ayala, L. (1994): “Los sistemas generales de rentas mínimas en Europa”, en *Documentación Social. Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada*, 96 (1994), págs. 223-275.

Azpeitia, B. et al (2003): *Manual para el trabajo social de acompañamiento en los itinerarios de inserción*, Madrid: Colegio Oficial de Trabajadores Sociales de Madrid.

Frazer, H. y Marlier, E. (2009), *Minimum Income Schemes across EU Member states. Synthesis Report*, EU Network of National Independent Experts on Social Inclusion, European Commission DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

García Serrano, C. (2007): “Las políticas del mercado de trabajo: desempleo y activación laboral”, *Política y Sociedad*, 44 (2): 135-151.

Laparra, M. y L. Ayala (2009): “El Sistema de Garantía de Ingresos Mínimos en España y la respuesta urgente que requiere la crisis social”, Madrid: Fundación Foessa.

Noguera, J.A. y G. Ubasart. (2003): “Las políticas de rentas mínimas de las comunidades autónomas”, en Parrilla J.M. *Sindicatos, concertación y el salario social en Asturias*, Oviedo: KRK Ediciones.

Parrilla, J.M. (2012): *Sindicatos, concertación y el salario social en Asturias*, Oviedo: KRK Ediciones.

Pérez Eransus, B.; A. Arriba González de Durana y J.M. Parrilla Fernández (2009): “Transformaciones de las políticas autonómicas de inclusión social ¿reforma o cambio de imagen?”, en Moreno, L. *Reforma de las políticas de bienestar en España*, Madrid: Siglo XXI.

Sanzo González, L. (2013): “La política de garantía de ingresos en Euskadi”, *Zerbitzuan*, 53: 9-28.

## Fuentes documentales

1. Avilés Acuerda, por el desarrollo económico, el empleo y la cohesión social. *Ayuntamiento de Avilés* (años 2012 y 2013).
2. BOPA 17-IV-91, Ley 6/1991, de 5 de abril, de Ingreso Mínimo de Inserción.
3. BOPA 8-III-2003, Ley 1/2003, de 24 de febrero, de Servicios Sociales.
4. BOPA 4-11-2005, Ley 4/2005, de 28 de octubre, de Salario Social Básico.
5. Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. *Comisión europea*. Bruselas, año 2010.
6. Guía para la incorporación social. *Gobierno del Principado de Asturias. Consejería de Bienestar Social*.
7. Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España. Junio 2001-Junio 2003. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*.
8. Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España. 2013-2016. *Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*.
9. Plan Autonómico de Inclusión Social del Principado de Asturias. 24 de junio de 2009. *Consejería de Bienestar Social y Vivienda*.
10. Presupuestos Generales del Principado de Asturias (año 2014).

## Páginas web

1. <http://tematico.asturias.es/asunsoci/mrs/informes/PrestacionesEconomicas/000012.htm> [24 de abril de 2014].
2. <https://sede.asturias.es/portal/site/Asturias/menuitem.46a76b28f520ecaaf18e90dbbb30a0a0/?vgnextoid=ae94438ac767f010VgnVCM100000b0030a0aRCRD> [05 de mayo de 2014].
3. <http://www.ayto-aviles.es/AytoAvilesPortal/portal/cn/NavSec/Contenido?ITEM=c373e91154fb6ac72bb3001279d2e011> *Observatorio Socioeconómico de Avilés*. [28 de mayo de 2014].

## 6. ANEXOS

---

### Anexo 1

Preguntas base realizadas a las técnicas de acompañamiento laboral:

1. ¿Qué es el área de acompañamiento laboral y cuál es su objetivo?
2. ¿Cuál es el papel del trabajador social y de la técnica de orientación laboral?
3. ¿Cómo se lleva a cabo el trabajo en red y cuál es su utilidad?
4. ¿En qué consiste una entrevista de acogida? ¿Y la de seguimiento?
5. ¿Cómo llega a elaborarse un Proyecto Personalizado de Incorporación Social?
6. ¿Cuáles son los recursos que el Ayuntamiento de Avilés pone a disposición de los usuarios del área de acompañamiento laboral?
7. En cuanto a inserción laboral, ¿podría decirse que se está consiguiendo algo?



**EXPLORACIÓN INICIAL DE LAS AREAS DE TRABAJO PARA ACOMPAÑAMIENTO:**

**PLANIFICACIÓN:** (establecimiento de los objetivos alcanzables, programación, etc)

**INFORMACIÓN:** (Conocimientos de ofertas, cursos, convocatorias, empresas, etc. )

**HABILIDADES:** (Curriculum, cartas, prensa, bolsas de empleo, etc. )

**MOTIVACIÓN:** (Expectativas, ánimo, atribuciones, etc )

**PLAN DE TRABAJO**

Posición inicial de la persona usuaria ante el acompañamiento: en qué espera que le ayudemos, área de atención, disposición para acciones grupales, etc.)

## Anexo 3



Ayuntamiento de Avilés

Área de Bienestar Social  
Centro de Empleo "Europa"

MODELO DE INFORMACIÓN Y AUTORIZACIÓN DE LA PERSONA INTERESADA EN RELACIÓN CON DATOS DE CARÁCTER PERSONAL, CONFORME A LA L.O. 15/1999 DE PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL.

### INFORMACIÓN

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, le informamos que sus datos personales recabados por el Servicio de Formación, Empleo y Promoción Empresarial para el ejercicio de sus competencias, serán incluidos en soporte manual y en un fichero informatizado del Ayuntamiento de Avilés. Igualmente, sus datos personales recabados serán cedidos al fichero del Servicio Público de Empleo Estatal.

El Servicio de Formación, Empleo y Promoción Empresarial, como responsable del fichero, garantiza el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición a los datos facilitados, de igual modo se compromete a respetar su confidencialidad y la utilización de los datos de acuerdo con el ejercicio de sus competencias.

### AUTORIZACIÓN

De acuerdo con lo anterior, D/Dña. \_\_\_\_\_ con  
D.N.I \_\_\_\_\_ y domicilio en \_\_\_\_\_, autorizo  
al Servicio de Formación, Empleo y Promoción Empresarial del Ayuntamiento de Avilés para el tratamiento de mis datos de carácter personal y su inclusión en soporte manual y en un fichero informatizado para los fines citados, así como la cesión de mis datos al Servicio Público de Empleo Estatal y a otros organismos públicos y privados que pudieran necesitar para el ejercicio de sus competencias legítimas en relación a las prestaciones de este Servicio.

Avilés, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

FIRMA

# Anexo 4



## Escala de Empleabilidad

NIVEL DE DESEMPEÑO			
1	Deficiente		
2	Regular		
3	Bueno		
4	Excelente		

Nombre y apellidos

Técnica de Acompañamiento Laboral que Evalúa

Competencias Genéricas	Criterios De Realización	Nivel De Desempeño			
<b>1. COMPETENCIAS BÁSICAS</b>	Fluidez verbal	1	2	3	4
	Capacidad de análisis	1	2	3	4
	Capacidad de síntesis	1	2	3	4
	Razonamiento abstracto	1	2	3	4
<b>2. COMPETENCIAS PERSONALES</b>	Imagen adecuada	1	2	3	4
	Empatía.	1	2	3	4
	Control emocional.	1	2	3	4
	Resistencia a la frustración/ansiedad y tolerancia al estrés	1	2	3	4
	Escucha activa	1	2	3	4
	Responsabilidad	1	2	3	4
	Adaptabilidad	1	2	3	4
	Iniciativa	1	2	3	4
	Autonomía	1	2	3	4
	Creatividad	1	2	3	4
	Puntualidad.	1	2	3	4
	Asertividad	1	2	3	4
	Autoestima/autoconfianza	1	2	3	4
	Interés.	1	2	3	4
	Motivación.	1	2	3	4

<b>3. FACTORES SOCIO-LABORALES</b>	Sin limitaciones físicas y/o psíquicas para desempeñar el puesto.	1	2	3	4
	Conciliación	1	2	3	4
	Disponibilidad horaria	1	2	3	4
	Disponibilidad geográfica	1	2	3	4
	Habilidades para la búsqueda de empleo	1	2	3	4
	Búsqueda activa de empleo.	1	2	3	4
<b>4. COMPETENCIAS PROFESIONALES</b>	Formación adecuada.	1	2	3	4
	Formación complementaria reciente.	1	2	3	4
	Idiomas	1	2	3	4
	TIC	1	2	3	4
	Conocimientos técnicos propios de la ocupación	1	2	3	4
	Experiencia laboral ajustada al puesto.	1	2	3	4
	Espíritu emprendedor	1	2	3	4
<b>5. COMPETENCIAS INTERPERSONALES</b>	Trabajo en equipo-cooperación.	1	2	3	4
	Relación con compañeros de otra categoría profesional	1	2	3	4
	Habilidades para relacionarse de forma positiva y afectiva	1	2	3	4
	Orientación al cliente.	1	2	3	4
<b>6. COMPETENCIAS GENÉRICAS</b>	Planificación y organización	1	2	3	4
	Resistencia a la fatiga.	1	2	3	4
	Resolución de problemas	1	2	3	4
	Negociación	1	2	3	4
	Toma de decisiones	1	2	3	4
	Identificación y valoración de las propias capacidades	1	2	3	4
	Disposición al aprendizaje	1	2	3	4
	Situarse en el contexto laboral	1	2	3	4

## Anexo 5



### PLANTILLA DE SEGUIMIENTO

Fecha	Usuari@
	<p data-bbox="523 510 1412 560">&lt;- Indicar el área fundamentalmente atendida en cada entrevista: <b>P</b>(Planificación), <b>I</b> (Información), <b>H</b> (Habilidades), <b>M</b> (Motivación)</p>

## Anexo 6



### FICHA DE ACCESO A LOS TALLERES Y CURSOS VINCULADOS AL SSB

PROFESIONAL DE REFERENCIA / SERVICIO:

ENTIDAD EJECUTORA:

TALLER/CURSO:

FECHA DE DERIVACIÓN:

#### 1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre:

Apellidos:

Fecha de Nacimiento:

DNI:

Telfnos:

#### 2. PERFIL DE LA POBLACIÓN (estimada)<sup>1</sup>

Comunidad gitana	
Inmigrantes	
Pensionistas PNC	
Personas con Adicciones	
Discapacidad	
Mujeres solas con cargas familiares	
Personas en desempleo o en situación de inestabilidad y/o precariedad laboral	
OTROS (especificar) <sup>2</sup> (violencia genero, personas sin hogar,	

<sup>1</sup> No se señalará más que una característica por persona. En el caso de que una persona pueda ubicarse en dos o mas categorías tendrán prioridad las siguientes: **Comunidad gitana, Inmigrantes y/o Pensionistas de PNC**. Para el resto de las categorías habrá que registrar aquella que genere mayor riesgo de exclusión.

#### 3. DATOS DE SSB

Con SSB		
Con PPIIS		

4. OTRAS INFORMACIONES RELEVANTES : datos de formación, experiencia profesional, estudios, salud, vivienda, relaciones , cargas familiares