

# Implicación de los servicios sociales municipales en la nueva Renta Mínima de Inserción de Andalucía



**Reyes López Gutiérrez**

Trabajadora Social de los Servicios Sociales Comunitarios del Ayuntamiento de Sevilla.  
Diplomada y Graduada en Trabajo Social por la Universidad Pablo de Olavide y por la de Huelva

Como todos sabemos el derecho a una renta básica se recogía en nuestro Estatuto de Autonomía del año 2007 en su artículo 23. A su vez la nueva Ley de Servicios Sociales de Andalucía establece en su artículo 42 como una prestación garantizada «las prestaciones económicas específicas y directas orientadas a la erradicación de la marginación y la desigualdad y a la lucha contra la exclusión social, que deberán incorporar un itinerario a través de un plan de inclusión y/o inserción sociolaboral». Era pues un imperativo la necesidad de reformar la normativa con la que se venía concediendo el denominado Salario Social (Decreto 2/1999, de 12 de enero, por el que se regula el Programa de Solidaridad de los Andaluces para la Erradicación de la Marginación y la Desigualdad en Andalucía) para adecuarlo a las nuevas necesidades, por lo que ha sido muy esperado la publicación del Decreto-Ley 3/2017 por el que se regula la Renta Mínima de Inserción Social (RMI) en Andalucía.

## Implicación de Servicios Sociales Comunitarios

Veamos pues las implicaciones que el articulado del citado Decreto-Ley deposita en los Servicios Sociales Comunitarios (SSC), que ya en su Preámbulo indica que se refuerza el papel de éstos

en el procedimiento. En su artículo 4, cuando define el Plan de Inclusión Sociolaboral que ha de acompañar a la prestación, indica que éste será elaborado por los SSC de forma participada con personal del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y con el consenso de la o las personas beneficiarias del mismo. También indica que las situaciones de emergencia social han de estar constadas entre otras instancias por los SSC. En su artículo 7, cuando establece los requisitos que han de cumplir los beneficiarios, exonera a éstos del requisito de estar empadronado un año antes de la solicitud en un municipio de Andalucía por fuerza mayor, siempre y cuando ésta sea debidamente acreditada con un informe social de los SSC. A su vez se requiere dicho informe para acreditar las circunstancias que causen imposibilidad de estar inscrito en el SAE como demandante de empleo, así como para no suscribir alguna persona de la familia el Plan de Inclusión Sociolaboral. El artículo 9 establece como un derecho de las personas beneficiarias de la RMI el tener asignada un/una profesional que procure la coherencia, el carácter integral y la continuidad del proceso de intervención en los SSC. Y cuando habla de las obligaciones de las mismas, indica como una de ellas el comunicar la modificación de cualquier circunstancia distinta de las declaradas en la solicitud, estableciendo que dicha comunicación se

ha de hacer a través de los SSC.

Pero donde más destaca el protagonismo de los SSC es el Capítulo III, dedicado al Plan de Inclusión Sociolaboral, el artículo 17 dice que se diseñará de forma participada por los SSC donde resida la unidad familiar beneficiaria y el SAE, en el plazo de un mes desde la fecha en que se dicte resolución de concesión de la RMI con la participación de la persona titular y, en su caso, de las beneficiarias. Plan que será personalizado, coherente, flexible, participado, consensuado, coordinado y ha de incluir la perspectiva de género (artículo 18). Y cuyo contenido mínimo ha de ser: objetivos, actuaciones, plazos temporales, sistema de seguimiento y compromiso entre las partes (artículo 19). Tal y como hemos indicado, su elaboración corresponde a los SSC y al SAE, pero también corresponderá a estos dos organismos el seguimiento del mismo que será al menos semestral, plasmándose dicha revisión en un informe (artículo 20). En el artículo 21 se exponen las causas de la finalización del Plan de Inclusión Sociolaboral (consecución de los objetivos, incumplimiento por parte de los beneficiarios/as de las actuaciones, conclusión del plazo de duración o acuerdo entre las partes), indicándose en dicho artículo que el organismo que ha de comunicar a la Consejería la finalización y las causas son los SSC y en el plazo de 15 días. En el artículo siguiente, el 22, se especifican las medidas por parte de los Servicios Sociales en general, indicándose que los beneficiarios/as de la RMI accederán, entre otras, a las prestaciones para la atención en situaciones de urgencia social para la cobertura de suministros básicos, que como todos sabemos se gestionan desde los SSC y a los servicios, programas y centros de carácter social del ámbito competencial de la Corporación Local. De nuevo en el artículo 23, referente a las medidas para la promoción de la inserción laboral, se especifica que si alguna de éstas conlleva la percepción de ingresos ha de ser comunicado a la Delegación de la Consejería mediante los SSC. Y en el 24 cuando habla de las medidas educativas indica que éstas han de estar coordinadas entre los SSC y el centro educativo correspondiente.

En el Capítulo IV, dedicado al Procedimiento, también destaca la alta participación en el mismo de los SSC, indicándose en el artículo 27 y 28 que éstos han de tener a disposición de la ciudadanía del modelo de solicitud y que se presentará junto con la documentación correspondiente preferentemente en los SSC, quienes lo remitirán a la Delegación de la Consejería. A su vez, en el artículo 32 se establece que la resolución de la prestación será comunicada a los SSC y que éstos disponen del plazo de un mes para la elaboración del Plan de Inclusión sociolaboral, reiterándose que deberá ser consensuado y suscrito por todos los beneficiarios/as de la unidad familiar y los profesionales de los SSC y del SAE. En el artículo 37, se indica que cuando existan circunstancias familiares, laborales o económicas que den lugar a la modificación de la RMI, éstas serán comunicadas desde la Delegación a los SSC para que se proceda a la modificación de las medidas del Plan de Inclusión Sociolaboral y que si estas circunstancias son conocidas por los SSC han de comunicarlo a la Delegación en 15 días. En cuanto a las revisiones semestrales efectuadas por la Delegación (artículo 38) se especifica que serán comunicadas a los SSC. Y por último en el artículo 39 establece como una causa de suspensión temporal la suscripción de un contrato de trabajo de al menos un mes, que rebase los límites de ingresos establecidos, circunstancia que ha de ser comunicada en la Delegación

o en los SSC, así como su conclusión para la reanudación de la prestación si procede.

En cuanto al procedimiento en los casos de urgencia o emergencia, Capítulo V, se indica en el artículo 45 que los SSC dispondrán de un plazo de 5 días hábiles desde la recepción de la solicitud y toda su documentación, incluido el informe social en caso de emergencias, para remitirlo a la Delegación.

## Competencias

Por último el Decreto-Ley dedica el Capítulo VI a plasmar el ámbito competencial de cada administración implicada, estableciendo el artículo 50 las competencias de los SSC:

1. La detección de las personas en situación de pobreza, exclusión social o riesgo de estarlo, el diagnóstico de sus necesidades y potencialidades.
2. La información a las personas interesadas, el asesoramiento en la cumplimentación de la solicitud y la documentación a presentar, así como su recepción y remisión a la Delegación Territorial competente para resolver.
3. La negociación, elaboración y suscripción con las personas beneficiarias de los Planes de inclusión sociolaboral y con el SAE.
4. El seguimiento de la participación de las personas incluidas en los Planes de inclusión sociolaboral y su desarrollo.
5. La comunicación a la Administración Autonómica de todas las circunstancias de las que tengan conocimiento, de oficio o por comunicación de las personas beneficiarias, que puedan tener incidencia en la RMI y en el desarrollo del Plan de inclusión sociolaboral; así como la comunicación del resultado del desarrollo del Plan de inclusión sociolaboral.
6. La coordinación con los dispositivos de empleo, educación, salud y vivienda de la Administración Pública municipal o autonómica, en el ámbito de influencia de residencia de la unidad familiar, así como con las entidades de la iniciativa social, que se consideren necesarias en el Plan de inclusión sociolaboral para el logro de sus objetivos.
7. La participación en el desarrollo de los protocolos de coordinación que se establezcan en el ámbito de este Decreto-ley.
8. La elaboración de informes sociales en las circunstancias especificadas en el Decreto-ley.

## El Proyecto de intervención

Por último nos pararemos a comentar el diseño del modelo de Proyecto de Intervención Social recogido en el anexo V, es decir la parte a realizar por los SSC del Plan de Inclusión Sociolaboral. Consta de 12 sub-apartados. Veamos uno a uno lo que contiene:

1. Datos de la entidad que lo emite: Centro de Servicios Sociales, nº de historia, profesional que lo firma, etc.
2. Datos de la persona solicitante: nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nacionalidad, etc.
3. Datos de la vivienda: dirección, tipo de vivienda, etc.
4. Datos de la unidad familiar o de convivencia: donde además de los datos filiatorios de los distintos miembros, se pide

nivel de estudios y situación laboral.

5. Demanda de la unidad familiar o de convivencia y valoración de necesidades sociales, estableciendo 6 tipos: acceso a recursos, integración social, convivencia familiar normalizada, autonomía personal, protección e integridad personal y participación en la vida comunitaria.
6. Diagnóstico social, potencialidades y recursos propios de la persona y su unidad familiar de convivencia: en este apartado es donde los trabajadores sociales hemos de emitir

implicación en la tarea a desarrollar desde los SSC:

- Prestar a la administración la colaboración necesaria para una eficaz gestión del Plan de Inclusión Sociolaboral.
- Participar activamente en el diseño, desarrollo y seguimiento del Plan de Inclusión Sociolaboral, especialmente en lo relativo a actuaciones, medidas y obligaciones fijadas en el mismo.

Vemos pues como el Decreto-ley establece un modelo de interven-

.....

***“Se plantean muchas dudas acerca de cómo va a ser el desarrollo de este nuevo modelo para implementarlo con una población que durante años ha estado mal acostumbrada a “recibir recursos sin tener que hacer nada a cambio”, o acerca de cómo los “escuálidos equipos” de profesionales de los SSC van a ser capaces de asumir la cantidad de responsabilidades que el Decreto-ley hace recaer sobre ellos y más aún en los plazos que se establecen.”***

.....

nuestro juicio acerca de la situación, haciendo hincapié en los recursos propios que la familia tiene para afrontar la situación problema.

7. Objetivos, resultados e indicadores: los objetivos han de estar relacionados con las necesidades relacionadas en el punto 5.
8. Prestaciones y Servicios del Catálogo: Identificación de la prestación o servicio, de la persona a quien se le prescribe y el plazo temporal previsto.
9. Intervenciones y compromisos: donde hay que enumerar las intervenciones profesionales a desarrollar, los compromisos a desarrollar por la unidad familiar, la persona a la que se dirige y el plazo temporal.
10. Profesionales de los Servicios Sociales que participan en el Proyecto de Intervención Social.
11. Fecha del próximo seguimiento.
12. Obligaciones de los beneficiarios, que están recogidas en el artículo 10, y de las que destacamos las siguientes por su

ción totalmente diferente al que en la actualidad se está llevando a cabo en los SSC, basado en la gestión de recursos mayoritariamente a demanda y de corte principalmente asistencial (alimentos, suministros, etc.) que no llevaba pareja una intervención técnica donde se valorara la situación, los recursos familiares ni se les hacía asumir a los usuarios/as responsabilidades en el proceso de cambio. Situación ésta que según los profesionales perpetuaba la situación de exclusión en la que se veían sumidos.

Es por ello que se plantean muchas dudas acerca de cómo va a ser el desarrollo de este nuevo modelo para implementarlo con una población que durante años ha estado mal acostumbrada a “recibir recursos sin tener que hacer nada a cambio”, o acerca de cómo los “escuálidos equipos” de profesionales de los SSC van a ser capaces de asumir la cantidad de responsabilidades que el Decreto-ley hace recaer sobre ellos y más aún en los plazos que se establecen.

Sin duda estamos ante un gran y nuevo reto para el sistema de servicios sociales de atención primaria que muchos pensaban que tendía a desaparecer pero que con estas nuevas encomiendas, creemos que se va a reforzar y retomará su protagonismo.