



**PROTECCIÓN SOCIOLABORAL DE
COLECTIVOS VULNERABLES**
ESTUDIO Y ANÁLISIS DE LOS SERVICIOS DE PROBENS
TRABAJO FINAL DE GRADO

ALUMNO: NAJIM HOUBBAN AYAOU

NIUB: 16896644

TEMÁTICA: PROGRAMA DRET AL DRET (CLÍNICA JURÍDICA
DE RELACIONES LABORALES)

TUTUORA DEL TRABAJO: DRA. SUSANA MORENO CÁLIZ

CURSO: SEGUNDO SEMESTRE 2018-2019



UNIVERSITAT DE
BARCELONA



*Mucha gente pequeña, en lugares pequeños, haciendo cosas pequeñas,
puede cambiar el mundo,*

Eduardo Galeano

Índice

Introducción	2
1. Capítulo I: Contexto histórico y económico de Probens	3
1.1. Historia de Probens	3
1.2. Probens en cifras	4
2. Capítulo II: Servicio de inserción sociolaboral y prospección	6
2.1. Objetivo.....	6
2.2. Programas y tipos	7
2.2.1. Programa Labora	7
2.2.2. Servicio de Ocupación de Cataluña.....	7
2.2.3. Proyecto Bitácora	9
2.2.4. Singulares.....	9
2.2.5. TLN Mobilcat.....	10
2.2.6. Programa Europeo IDA.....	10
2.3. Prospección	11
3. Capítulo III: Servicio de orientación jurídica.....	12
3.1. Aproximación de la ley de extranjería y los movimientos migratorios.....	13
3.2. Situaciones administrativas y vías de regulación	14
3.3. Procedimiento: Orientación y acompañamiento jurídico	19
4. Capítulo IV: Grupos mayormente vulnerables: Jóvenes entre 16 y 29 años.....	20
4.1. Programa Singulares	20
4.1.1. Definición y objetivos	20
4.1.2. Desarrollo del programa.....	22
4.2. Jóvenes extutelados	27
4.2.1. Definición y objetivos	27
4.2.2. Desarrollo del programa.....	28
Conclusiones	31
Bibliografía	37
Referencias normativas	37
Anexos.....	37
Cronología de sesiones en Probens	37
Gráficos económicos	39
Entrevista.....	40
Protocolos internos.....	42

Introducción

El objetivo del presente trabajo de fin de grado es la realización de un trabajo de campo enfocado al estudio de los diferentes servicios, programas y procedimientos a nivel jurídico y social utilizados por la organización no gubernamental, Probens, para la inserción sociolaboral de personas desfavorecidas, con dificultades para acceder en igualdad de condiciones a los recursos existentes.

Los motivos de la elección del trabajo se pueden basar en dos aspectos que detallaré a continuación.

Por una parte, las razones sociales. Al tratarse de una organización sin ánimo de lucro, el objetivo principal es el del beneficio colectivo mediante la aportación de sus recursos a causas sociales. Dada la situación comunitaria y económica por la que pasa España y el resto de Europa, hay cada vez más ciudadanos en situación de desamparo social y laboral.

En cuanto a las razones personales, siempre he sentido gran interés por las ong's, y es un campo en el que siempre he querido profundizar. Por una parte, comprender el funcionamiento de estas organizaciones, ya que no tienen la misma manera de actuar que las sociedades con ánimo de lucro. Y segundo, considero que las ong's son entidades imprescindibles hoy en día, no solo por la aportación de ayuda que hacen a los más necesitados, sino por los valores y enriquecimiento personal que transmiten a la sociedad y que animan a que ellos también formen parte en esa ayuda.

El trabajo de campo se realizará mediante colaboración con la entidad, acudiendo a la sede y punto de actuación principal de Probens, en Ciutat Vella, concretamente en el barrio del Raval. El estudio se realizará a través de sesiones prácticas y grupales impartidas por el equipo, y la observación de las actividades desarrolladas en el día a día.

La estructura del trabajo consta de cuatro capítulos bien diferenciados y en los que se tratan los aspectos más destacados de cada departamento.

El primer capítulo consiste en una introducción del contexto histórico de las ong's en Europa y seguidamente una breve descripción de la situación económica de Probens.

El segundo capítulo se centra en el servicio de inserción sociolaboral y prospección ofrecidos desde Probens y los programas que lo componen.

El tercer capítulo se centra en el acompañamiento jurídico en el ámbito del derecho de la extranjería y los movimientos migratorios dirigidos a personas, empresas, comercios y entidades sociales.

Y, por último, el cuarto capítulo centrado en los servicios ofrecidos a uno de los grupos mayormente vulnerables, los jóvenes de entre 16 y 29 años.

1. Capítulo I: Contexto histórico y económico de Probens

1.1. Historia de Probens

Las organizaciones no gubernamentales, o mayormente conocidas como ong's, forman parte de la acción colectiva en España y constituyen un recurso más para la participación social y política de la sociedad comprometida en la atención de aquellos grupos sociales más vulnerables y en la denuncia de las causas de esa vulnerabilidad.

Hasta los años ochenta, España se encontraba alejada del fenómeno de movilización europea, salvo por la organización Internacional Cruz Roja, que intervenía en catástrofes, guerras y desastres. Y, por otra parte, gracias a la autonomía de la que gozaban, la Iglesia, Cáritas e Intermón.

A partir de los sesenta, con la apertura de España al exterior, surgen algunas organizaciones relacionadas con instituciones internacionales, como la Asociación de Amigos de Naciones Unidas, Médicos Mundi y Manos Unidas.

Pero no es hasta bien entrada la década de los ochenta, con la incorporación de España a la Unión Europea (1986), cuando comienza el auge de los programas de subvenciones por parte de las diferentes administraciones, tanto estatales como europeas. En este despliegue confluyen varias transformaciones políticas, administrativas y sociales. Entre el 1980 y 1995 se crearon el 57 % del grueso de las ONG de desarrollo españolas, entre ellas, Probens, en 1983.

La grave situación de paro en la sociedad española dio cabida a Probens para iniciar un nuevo proyecto con la finalidad de facilitar la inserción sociolaboral de las personas más desfavorecidas. Todo ello mediante la mejora de su formación, el favorecimiento de proyectos de auto ocupación y la creación de empresas.

Probens pretendió hacer énfasis en los colectivos de exclusión social que, por sus características, tenían aún más dificultades para acceder a estos recursos. En su mayoría, mujeres con cargas familiares, personas con alguna discapacidad, jóvenes con poca formación y, sobre todo, el colectivo de migrantes que a partir de 1994 comenzó a tener un peso importante en los programas de la organización.

Este último hecho supuso la obligación de adaptar e integrar lo máximo posible los programas a sus necesidades, ya que, los nuevos usuarios planteaban un mayor grado de especialidad en cuanto a su correcta formación ocupacional. La organización debía, y es en esto en lo que se diferencia de las demás organizaciones, hacer hincapié en temas de orientación general, información y formación mucho más básica. De igual forma, tratar aspectos más sociales, como la entrada en círculos no necesariamente laborales, la vivienda, la salud, la cultura, y temas que en su momento obstaculizan el mero hecho de buscar trabajo.

1.2. Probens en cifras

A continuación, sería interesante aportar información económica sobre Probens para contextualizar la situación de la entidad.

Probens cumple todas las obligaciones con la Agencia Tributaria y la Seguridad Social, así como con las diferentes administraciones públicas que la financian. Por ello, para reconciliar las subvenciones con los principios de transparencia e igualdad de trato, la entidad proporciona de forma pública y anual los presupuestos y la ejecución de estos.

La financiación de Probens proviene, en un 90 %, de subvenciones públicas por parte de: Gobierno Balear, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MTMSS), Instituto para la Mejora de la Asistencia Sanitaria (IMAS), Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (MSPSI), Ayuntamiento de Barcelona, Inca, Sa Pobla y Porreres, Diputación de Barcelona y Generalitat de Catalunya.

Y, por otro lado, obtiene subvenciones privadas, por parte de: La Caixa, Sanotra, Caja Madrid, Ibercaja y Caixa Colonya.

Los presupuestos ejecutados para el período de 2010 a 2015 son los siguientes:

Presupuesto ejecutado (€)	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ingresos	949.633,58	870.713,34	608.059,62	659.534,5	771.437,32	587.600,58
Gastos	889.938,36	886.941,65	623.998,49	585.241,88	685.791,27	469.482,19

Tabla de presupuesto ejecutado, fuente propia

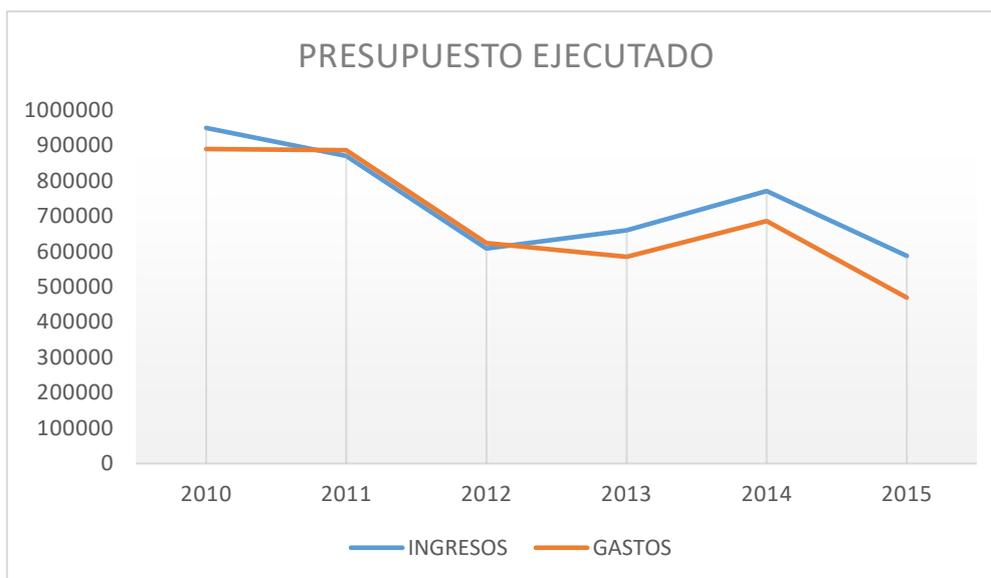


Gráfico presupuesto ejecutado (€), fuente propia

En el transcurso de los años se puede observar en el gráfico (Gráfico presupuesto ejecutado) un descenso de los ingresos de las subvenciones, y junto a ello, un descenso en los gastos. Del 2010 al 2015 se produce un descenso del 38,12 % en los ingresos y un 47,25 % en los gastos, resultando un superávit del presupuesto de 9,13 %. El ingreso promedio es de 741.163,157 €, mientras que en el gasto es de 690.232,307 €.



Gráfico gastos ejecutados 2014 (%), fuente propia

En base al gráfico de gastos ejecutados del 2014, se puede observar que el mayor gasto contabilizado en la organización de Probens es el del personal, siendo del 68 % (446.666,21 € anuales), y con una previsión de aumento, con el incremento de la plantilla del equipo. Se puede considerar un dato evidente, sabiendo que la actividad de la organización se centra en la prestación de servicios, siendo el capital humano el factor más importante.

2. Capítulo II: Servicio de inserción sociolaboral y prospección

2.1. Objetivo

El servicio de inserción sociolaboral es una asistencia fundamental en la cual se acoge a las personas con una demanda de trabajo, realizando una evaluación previa de su situación socioeconómica, empleabilidad, e identificando las competencias a adquirir o mejorar con el objetivo de potenciar su empleabilidad, para así, encontrar un trabajo adaptado a su perfil y necesidades.

El valor añadido en el servicio de inserción sociolaboral de Probens consiste en la personalización del servicio a cada una de las personas atendidas. Se realiza un seguimiento individual mediante una entrevista inicial por parte del equipo de orientación

laboral en la que se identifica y evalúa la situación de cada uno. A continuación, y sumado a lo anterior, se procede a la formación específica de la realización y mejora del currículum, y preparación de la entrevista. La formación pretende ser muy funcional y con el objetivo de preparar a los participantes de cara a su salida al mercado laboral.

2.2. Programas y tipos

A continuación, se detallarán los distintos programas de inserción sociolaboral desarrollados en Probens:

2.2.1. Programa Labora

Labora es un programa, con duración de un año, dirigido a personas en riesgo de exclusión con dificultades de acceso al mercado de trabajo derivadas de servicios sociales de la Administración.

El objetivo del programa es lograr encajar la oferta de trabajo con la mejor candidatura, mediante un seguimiento individualizado en la que se pretende mejorar las competencias transversales de cada participante.

El seguimiento individualizado de los participantes se realiza a través del equipo de orientación, compuesto por psicólogos, y técnicos de inserción sociolaboral y prospección, que se encarga de identificar y evaluar las competencias de la persona en relación con el objetivo profesional. Junto a ello, se acompaña el trabajo y mejora de la empleabilidad mediante formación específica, intermediación y prospección laboral.

2.2.2. Servicio de Ocupación de Cataluña

Los programas del Servicio de Ocupación de Catalunya se basan en los tres siguientes:

a) Programa de Orientación y Acompañamiento a la Inserción Laboral

Es un programa dirigido a 200 personas en situación de desempleo y registradas como demandantes de empleo en la Oficina de Trabajo¹, con el objetivo de mejorar, reforzar y adquirir competencias de base e instrumentales para el proceso de búsqueda de trabajo.

¹ Oficina de Trabajo de la dirección de Sepúlveda, Barcelona

A partir del diagnóstico y la posterior derivación de la Oficina de Treball de la Generalitat (OTG), en Probens se detectan las competencias, habilidades y aspectos que la persona necesita trabajar para mejorar su empleabilidad. Mediante un plan de trabajo pactado con el usuario, se desarrollan acciones individuales en forma de entrevistas y tutorías, y acciones grupales para trabajar la adquisición de competencias ligadas al proceso de búsqueda de trabajo.

El programa se desarrolla a lo largo de todo el año, hasta el 31 de diciembre.

b) Agencia de Colocación Colaboradora del SOC

Es un programa dirigido a personas en situación de desempleo y registradas como demandantes de empleo en la Oficina de Trabajo². El objetivo es atender a 270 personas, de las cuales, insertar un mínimo del 20 %.

En este programa, mediante autorización del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Probens actúa como Agencia de Colocación colaboradora del SOC. Realiza acciones de intermediación laboral con empresas con el fin de insertar en el mercado de trabajo las personas desempleadas atendidas en el programa. Todo ello, junto con tutorías de orientación laboral, acompañamiento en la búsqueda de trabajo y refuerzo de competencias ligadas al proceso de búsqueda de empleo.

El programa se desarrolla a lo largo del año hasta el 31 de enero del año siguiente.

c) Mans a la feina

Mans a la feina es un programa integral de acompañamiento en la búsqueda de trabajo para desempleados de larga duración mayores de 30 años, que deberán estar inscritos en el SOC. El objetivo es mejorar las competencias y habilidades profesionales para el proceso de búsqueda de trabajo, y así, potenciar la empleabilidad.

El programa consiste en la acogida y diagnóstico de la empleabilidad de los participantes en primera instancia, seguido de un plan de trabajo pactado con la persona en el que se desarrollan acciones individuales y grupales enfocadas a completar los perfiles profesionales.

² Oficina de Trabajo de la dirección de Dante, Barcelona

Las formaciones que componen el programa son: Curso de dependiente de tienda de alimentación, Curso de auxiliar de almacén y reponedor, Curso de ayudante de camarero, alfabetización digital y talleres de búsqueda de empleo.

El programa tiene una duración del 5 de febrero al 30 de marzo del año siguiente.

2.2.3. Proyecto Bitàcora

Bitàcora es un programa desarrollado en Cataluña que atiende a personas de Barcelona y de la isla de Mallorca.

El objetivo del proyecto es crear un espacio de acogida para un total de 150 personas recién llegadas que han vivido un proceso migratorio con la intención de trabajar y mejorar sus condiciones de vida y las de sus familias.

En el programa se realiza orientación para el acceso a recursos de diferente tipo tales como, acceso a la educación de tipo reglado, recursos formativos de carácter básico y laboral, cursos de catalán, castellano y alfabetización digital, entre otros.

Por otro lado, se realiza mediación y acompañamiento de los participantes para acceder a recursos del ámbito social y se da apoyo en los trámites administrativos.

2.2.4. Singlars

Singlars es un programa destinado a jóvenes de entre 16 y 29 años inscritos en Garantía Juvenil y demandantes de empleo, en la que se realiza asesoramiento individualizado, orientación profesional y acompañamiento en la búsqueda de empleo. Por otro lado, también se hace formación profesional ajustada a las necesidades de los participantes.

En el presente año, el programa Singlars se orienta hacia el sector de la hostelería. De esta forma, después de realizar la formación específica, se complementa con prácticas no laborales destinadas a personas jóvenes cualificadas sin experiencia profesional, formación dual y experiencia profesional mediante contratación.

En el capítulo IV, *Grupos mayormente vulnerables: Jóvenes entre 16 y 29 años*, se desarrollará a fondo el contenido del programa.

2.2.5. TLN Mobilcat

TLN Mobilcat es un programa de movilidad europea financiado por el Servicio de Ocupación de Cataluña y el Fondo Social Europeo, dirigido a 25 jóvenes inscritos en Garantía Juvenil y demandantes de empleo, con edades comprendidas entre 18 y 29 años. Estos jóvenes han de tener la ESO finalizada, y haber iniciado otros estudios, aunque no se hayan finalizado, y si lo han hecho, que no hayan tenido experiencia en el sector.

El objetivo del programa es que los participantes puedan elaborar un proyecto profesional en el que se contemple la estancia en un país europeo, con el fin de desarrollar competencias necesarias para poder insertarse en la vuelta al mercado laboral o retornar a los estudios.

El proyecto se desarrolla en tres fases:

Una primera fase de preparación pedagógica, acciones grupales, actividades de acercamiento cultural, tutorías individualizadas y aprendizaje de la lengua del país de acogida. Todo ello en un total de 120 horas de clase.

La segunda fase consiste en la estancia de 12 semanas en diferentes países de Europa. Durante la estancia se realizan prácticas en empresas del sector más adecuado para cada joven, además de 50 horas de refuerzo de idioma y actividades culturales para conocer el país.

Después de la estancia fuera, se realizan dos meses más de seguimiento, aprovechando la experiencia adquirida de los jóvenes para orientar su inserción laboral o su regreso a los estudios.

El programa se inicia el 15 de noviembre y finaliza el 15 de octubre del año siguiente.

2.2.6. Programa Europeo IDA

El programa Europeo IDA va dirigido a jóvenes alemanes demandantes de empleo, de entre 18 y 29 años, que realizan estancias de 2 meses en nuestro país. De esta forma, mediante colaboración con las entidades sociales alemanas se realizan intercambios entre jóvenes del programa TLN Mobicat y el presente programa.

Coincidiendo con el anterior programa, el objetivo es mejorar las competencias que permitan a los participantes desarrollarse profesionalmente y poder insertarse en la vuelta al mercado laboral o retornar a los estudios.

Durante el periodo de prácticas profesionales, aprenden el idioma y conocen un nuevo entorno cultural.

2.3. Prospección

En el proceso de prospección, el objetivo es establecer complicidades con las empresas que son o pueden ser generadoras de puestos de trabajo. Se pretende seleccionar aquellas empresas que tienen puestos de trabajo ajustados al perfil de los usuarios de Probens en búsqueda activa de trabajo.

En Probens se prioriza el proceso previo a la prospección en el que se pretende conocer en profundidad el perfil y actitud de los participantes de los distintos programas, teniendo en cuenta que se les conoce más allá de sus currículums. Una vez realizado este proceso, se puede invertir todos los recursos, materiales, humanos y temporales en realizar una prospección efectiva y eficiente.

En el proceso de prospección, las líneas de comunicación que se pueden dar son o bien de Probens hacia las empresas o a la inversa. Encontramos los siguientes casos en que Probens se pone en contacto con las empresas:

- Empresas que publican ofertas de trabajo en diferentes plataformas digitales.
- La apertura de nuevos centros de trabajo por parte de las empresas ya existentes o nuevas empresas en el mercado laboral.
- Posibles ferias, congresos u otros tipos de proyectos periódicos que pueden generar un volumen potencial de reclutamiento.

Por el otro lado, las empresas se ponen en contacto con Probens en los siguientes casos:

- Empresas ya fidelizadas a las que les pueden surgir nuevos puestos vacantes.
- Empresas que obtienen conocimiento de los servicios ofrecidos por parte de Probens.

Para poder establecer una relación sostenible con las empresas la prospección se desarrolla en tres fases:

En la primera fase, se da la primera toma de contacto, que tiene un contenido específico que incluye la presentación a nivel de entidad y profesional. Seguidamente se detalla cómo les ha llegado el contacto, la labor social que desarrolla la entidad y se hace énfasis en los proyectos y el valor añadido que ofrece Probens.

En este sentido, la primera impresión es la más importante, y puede marcar la diferencia entre la existencia de una colaboración o no. Por lo que es clave detectar las necesidades del interlocutor.

En la fase de seguimiento, independientemente de si Probens ha podido contactar o enviar candidatura a alguna empresa, es necesario hacer un seguimiento continuo acordado siempre con la empresa para poder dar respuesta a futuras necesidades de contratación. Y en el caso de realizar intermediación laboral con la empresa, se ha de desarrollar un proceso de comunicación y gestión interna que permita una buena gestión con la empresa.

En la última fase se pretende establecer una relación sostenible con la empresa contratada con la finalidad de fidelizar. Independientemente de si se ha producido inserción laboral o no, se pretende fidelizar para ser un referente futuro en las posibles necesidades de contratación que puedan surgir.

Como medida de mejora es necesario tener en cuenta la evaluación constante de cada una de las fases de la comunicación y del protocolo de intermediación, que nos permita una efectiva inserción laboral de las personas en situación de desempleo. Para conseguir este objetivo se utilizan diferentes herramientas y metodologías, tales como, los cuestionarios de evaluación del servicio y reuniones periódicas con las empresas para revisar la colaboración con Probens.

3. Capítulo III: Servicio de orientación jurídica

El servicio de orientación jurídica se centra en el acompañamiento jurídico en el ámbito del derecho de la extranjería y los movimientos migratorios dirigido a personas, empresas, comercios y entidades sociales.

Los objetivos fundamentales del asesoramiento son acercar la ley de extranjería y demás legislación a los usuarios interesados, así como otros agentes implicados en el proceso.

Favorecer la estabilidad jurídica de las personas migradas que viven en España, mediante acciones de información, orientación y asesoramiento legal.

Y, por último, lograr la adquisición de unas herramientas e información que faciliten y refuercen la autonomía de las personas y que permitan el acceso a la Administración sin más obstáculos añadidos.

3.1. Aproximación de la ley de extranjería y los movimientos migratorios

En primer lugar, sería importante analizar nuestra ley de extranjería y las políticas migratorias que puedan afectar al servicio jurídico que se presta desde Probens.

La ley de extranjería es el nombre con el que se conoce la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social. Es la norma española que regula la entrada y estancia de los migrantes extracomunitarios en el territorio español, así como los derechos y libertades que se les reconocen.

Tenemos una Ley de Extranjería que establece que la interpretación de sus preceptos se realizará de conformidad con el contenido de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUHD), así como con el resto de los tratados y convenios internacionales relacionados con la materia y de los que España sea parte.

Actualmente, y desde su entrada en vigor, en 1995, España forma parte del Acuerdo Schengen. Es un acuerdo por el que varios países de Europa suprimieron los controles en las fronteras interiores y trasladaron esos controles a las fronteras exteriores. El acuerdo establece un espacio común denominado “espacio Schengen” que comprende una gran parte del continente europeo. Los países participantes aplican normas comunes para controlar las fronteras exteriores y también en materia de visados y de cooperación entre los servicios policiales y judiciales en el ámbito penal.³

Sin embargo, atendiéndonos a la realidad, el derecho de extranjería es quizás una de las ramas del derecho más politizada, por no decir la que más sufre esta situación, teniendo en cuenta la cantidad de modificaciones que acumula a lo largo de sus años de vigencia.

³ Ministerio del Interior. *Acuerdo de Schengen* [Recurso electrónico] [en línea], [consulta: abril del 2019]. Disponible en: <<http://www.interior.gob.es/ca/web/servicios-al-ciudadano/extranjeria/acuerdo-de-schengen>>.

3.2. Situaciones administrativas y vías de regulación

Tal como hemos visto anteriormente, desde la adhesión de España al convenio de aplicación del acuerdo de Schengen se ha procedido a aplicar una serie de normas comunes para controlar las fronteras exteriores y también en materia de visados. Por ello, la entrada de cualquier extranjero a territorio español estará condicionada a una serie de requisitos:

- Titularidad del pasaporte o documento de viaje
- Titularidad del visado
- Justificante de la causa y las condiciones de la estancia en España
- Acreditación de los medios económicos suficientes para su sostenimiento durante el periodo de permanencia en España
- Certificado sanitario expedido en el país de procedencia
- No estar sujeto a una prohibición expresa de entrada en España
- No suponer un peligro para la salud pública, el orden público, la seguridad nacional o las relaciones internacionales de España

El migrante que acceda a territorio español deberá estar en posesión de visado, salvo para estancias de hasta 3 meses en un periodo de 6 meses, no necesitarán visado:

- Los nacionales de países con los que se haya acordado su supresión
- Los extranjeros que tengan la condición de refugiado
- Los titulares de una autorización de residencia
- Los migrantes titulares de una tarjeta de identidad de extranjero, de estudiante extranjero o de acreditación diplomática

En base a lo anterior, los migrantes comunitarios o no comunitarios se pueden encontrar en las siguientes situaciones administrativas:

En la situación administrativa irregular el migrante no tiene normalizada su situación legal administrativa, y por tanto, se encuentra en situación irregular en España. Un agravado de esta situación, es la de indocumentación, que supone una mayor indefensión para la persona.

La situación de estada hace referencia al régimen de permanencia legal de los turistas, con o sin visado, por un periodo no superior a 90 días por semestre, así como la permanencia legal de los estudiantes e investigadores para la realización de actividades de investigación o formación.

En la situación de residencia, en función de si es régimen general o régimen comunitario:

En el caso de estar en el régimen general se podrán dar las siguientes situaciones,

- *Residencia temporal no lucrativa*, que autoriza a residir en España sin realizar actividad laboral durante un año con medios económicos suficientes para sufragar sus gastos de estancia y regreso.
- *Residencia y trabajo*, que autoriza a residir en España y, al mismo tiempo, realizar actividades laborales por cuenta propia o ajena.
- *Residencia de larga duración*, que se le concede a los migrantes que hayan residido en España legalmente y de forma continuada durante cinco años y quieren seguir residiendo en España. A diferencia de las anteriores, la autorización de residencia de larga duración autoriza a residir y trabajar en España indefinidamente y en igualdad de condiciones que los españoles.
- *Residencia de larga duración de la UE*, que autoriza residir y trabajar en España indefinidamente en las mismas condiciones que los españoles y otorga la posibilidad de obtener una autorización de residencia y trabajo en otros estados miembros de la Unión, en las condiciones que estos determinen.

En el caso de estar en el régimen comunitario se podrán dar las siguientes situaciones,

- *Residencia inicial temporal*, que autoriza para residir y trabajar en España en dos casos. Por una parte, a los ciudadanos de la UE, del EEE y de Suiza, previa inscripción en el registro central de extranjeros. Y, por otro lado, para sus familiares, que obtengan una autorización de residencia inicial, con una duración de cinco años.
- *Residencia permanente* que está prevista tanto para los nacionales de la UE, del EEE y de Suiza, que decidan vivir permanentemente en España, como para

sus familiares que la obtendrán, en este caso, por periodos de diez años consecutivos.⁴

Existe una tercera situación de residencia, que no hace referencia a los migrantes, que es la de Nacionalidad. La nacionalidad puede ser de origen, si se produce por “ius sanguinis”, es decir, un derecho de sangre, por el cual los hijos mantienen la nacionalidad de los padres independientemente del lugar de nacimiento. También puede ser de origen, si se produce por “ius solis”, es decir, un derecho del suelo donde se nace. Derecho por el cual se adquiere la nacionalidad de un estado por nacer en el territorio.

Por otro lado, la nacionalidad adquirida, que se obtiene en los casos generales mediante residencia legal de 10 años. En los casos excepcionales, se encuentran aquellas personas nacidas en territorio español y las casadas con españoles/ las, mediante residencia legal de 1 año. Y los nacionales de países iberoamericanos, Andorra, Filipinas, Guinea Ecuatorial y Portugal, mediante residencia legal de 2 años.

Los migrantes podrán acceder al régimen general, desde el país de origen, mediante reagrupación familiar, estada de estudiante, o contratación en origen o trabajo por cuenta propia.

De igual forma, podrán acceder al régimen general, aquellos que se encuentren en situación irregular administrativa, por las siguientes circunstancias excepcionales:

- Mediante arraigo social, laboral o familiar
- Encontrarse en situación de violencia de género
- Encontrarse en situación de víctima de trata
- Enfermedad sobrevenida
- Colaboración con la justicia
- Por residencia de menores

Otra de las vías para poder acceder al régimen general es por medio de razones económicas. Qué consiste en la compra de una vivienda por valor superior a medio millón

⁴ Ministerio del Interior. *Normativa básica reguladora* [Recurso electrónico] [en línea], [consulta: abril del 2019]. Disponible en: < <http://www.interior.gob.es/ca/web/servicios-al-ciudadano/extranjeria/normativa-basica-reguladora> >.

de euros. A diferencia de los casos anteriores, el permiso de residencia obtenido será de larga duración.

La ley de extranjería no define lo que debemos entender por arraigo. Sin embargo, la Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo nos da la siguiente noción sobre lo que debemos entender como arraigo:

“Ha de estarse por lo tanto al concepto de arraigo perfilado jurisprudencialmente. Tal criterio de arraigo se ha configurado, como la existencia de vínculos que unen al extranjero recurrente con el lugar en que reside, ya sean de tipo económico, social, familiar, laboral, académico o de otro tipo y que sean relevantes para apreciar el interés del recurrente en residir en el país y determinen la prevalencia de tal interés particular para la concesión del permiso de residencia temporal solicitado”⁵

A continuación, se detallará los tipos de arraigo existentes en España y sus requisitos:

El arraigo social permite obtener un permiso de residencia a aquellos migrantes que cumplan los siguientes requisitos:

- Permanencia continuada en España durante un período mínimo de 3 años
- Carecer de antecedentes penales en España y en su país de origen
- Contar con un contrato de trabajo de una duración mínima de 1 año
- Tener vínculos familiares residentes en España o presentar un informe de arraigo que acredite su integración social.

El arraigo laboral permite obtener un permiso de residencia a aquellos migrantes que cumplan los siguientes requisitos:

- Permanencia continuada en España durante un período mínimo de 2 años
- Carecer de antecedentes penales en España y en su país de origen
- Demostrar relaciones laborales de un mínimo de 6 meses, mediante resolución judicial o administrativa

⁵ España. Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo (Sala Cuarta, de lo Social). Sentencia núm. 2469/2004 de 22 de noviembre de 2007.

El arraigo familiar permite obtener un permiso de residencia a aquellos migrantes que cumplan los siguientes requisitos:

- Ser padre o madre de un menor de nacionalidad española y tenerlo a cargo
- Hijos de padre o madre que hubiera sido originariamente españoles

En el caso de los migrantes comunitarios, es decir, nacionales de un país de la Unión Europea o de otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, tendrán derecho a una permanencia en España inferior a los 3 meses, cualquiera que sea su finalidad, siendo suficiente la posesión de pasaporte o documento de identidad en vigor.

En el caso de que la intención sea de residir, en territorio español, por más de 3 meses, los interesados estarán obligados a solicitar personalmente ante la Oficina de Extranjeros de la provincia donde pretendan permanecer o fijar su residencia, su inscripción en el registro central de extranjero.⁶

Para que sea hecha efectiva la residencia superior a 3 meses, los migrantes comunitarios tendrán que cumplir alguno de los siguientes requisitos:

- Ser un trabajador por cuenta ajena en España
- Ser un trabajador por cuenta propia en España
- En el caso de no tener actividad laboral, deberá disponer para sí y los miembros de su familia, de recursos suficientes para no convertirse en una carga para la asistencia social de España durante su periodo de residencia. De igual forma, deberá aportar un seguro de salud público o privado.
- Ser estudiante y estar matriculado en un centro público o privado, así como contar con un seguro de salud público o privado y declaración responsable de que se posee recursos suficientes para sí y los miembros de su familia, para no convertirse en una carga para la asistencia social de España durante su periodo de residencia.

⁶ Cuerpo Nacional de Policía. Estancia/ Residencia [Recurso electrónico] [en línea], [consulta: abril del 2019]. Disponible en: < https://www.policia.es/documentacion/comunitarios/est_resid.html >.

3.3. Procedimiento: Orientación y acompañamiento jurídico

El objetivo del servicio de orientación y acompañamiento jurídico es acoger a la persona que se pone en contacto con la entidad, para satisfacer una demanda concreta en el ámbito del derecho de extranjería y los movimientos migratorios.

El valor añadido en el servicio se establece al formar parte de una simbiosis en la que se pretende adaptar el tiempo y la velocidad del servicio a la situación de la persona. A la vez que, atender el acompañamiento de recuperación en los casos de excepcionalidad como pueden ser violencia de género, adicción o salud mental, entre otros. En definitiva, se pretende prestar un servicio que centre todos sus esfuerzos en torno a la persona.

En cuanto se recibe la demanda, se evalúa y determina si puede ser asumida o no por el servicio jurídico. Si se determina asumible, se procede a informar a la persona interesada de los trámites y gestiones que deberá realizar y de los posibles resultados que se pueden derivar.

El objetivo final es acercar la ley de extranjería y otra legislación aplicable a los interesados de una manera accesible y clara, así como, a los agentes implicados en cualquier proceso de acogida y acompañamiento de estas personas.

Es importante hacer que la persona sea parte activa en su propio proceso, mediante acciones de información, orientación y asesoramiento legal. Y de esta forma, reforzar la autonomía de la persona para acceder a la Administración sin más obstáculos añadidos.

El servicio de orientación jurídica se desarrolla en tres fases:

- En el *primer recibimiento*, se realiza una entrevista en la que el interesado expone su situación, necesidades y formula su demanda. A continuación, se determina si el equipo jurídico puede asumir la demanda, teniendo en cuenta el ámbito de derecho de aplicación y las necesidades adicionales que pueda tener el interesado.
- Llegado a este momento, se abre una hoja del caso (inicio del expediente) en la que se determina el trámite a desarrollar, y por tanto, se inicia la fase de *seguimiento y acompañamiento jurídico*.

Si la demanda no puede ser asumida por el equipo de Probens, se deriva al servicio competente. Si por el contrario, se asume la demanda, se procede al asesoramiento de los requisitos necesarios para poder satisfacer la necesidad, las acciones que serán necesarias llevar a cabo, y los resultados que se podrían dar.

En gran parte del acompañamiento jurídico, la persona responsable de Probens deberá actuar como mediadora con los diferentes agentes, personas e instituciones, en relación con los trámites que se estén realizando. Se puede dar mediación con los gestores en relación a la contratación, con técnicos de otras entidades o administraciones para la realización de un plan de trabajo, y con la administración para respaldar los trámites presentados en la misma.

- En la última fase, se procede al *cierre del expediente*, momento en el cual se realiza una valoración de la demanda inicial. Se pretende verificar si los objetivos marcados han sido alcanzados, y en caso contrario, identificar los motivos por los cuales no ha sido posible. Esta fase nos permite valorar si es posible diseñar un plan alternativo para las demandas no satisfechas.

4. Capítulo IV: Grupos mayormente vulnerables: Jóvenes entre 16 y 29 años

El tercer capítulo se centrará fundamentalmente en los servicios ofrecidos por parte de Probens al grupo de jóvenes, mediante los programas de Singulares y Jóvenes Extutelados.

4.1. Programa Singulares

4.1.1. Definición y objetivos

Singulares es un programa del Servicio de Ocupación de Cataluña que nace de las convocatorias previstas de Proyecto Singulares y Programas Integrales. De esta forma, se crea un orden que fusiona la línea de experiencia profesional como actuación diferenciadora de los propios proyectos, y mediante la cual las entidades, como Probens, podrán ofrecer a los participantes más opciones para completar sus proyectos profesionales. La finalidad de este programa es dar cabida a aquellos proyectos que

promuevan la mejora de la ocupación de los jóvenes participantes y de esta forma incentivar su contratación.

Como se ha comentado anteriormente, el programa de Singulares consiste en la realización de acciones individuales y grupales de orientación y acompañamiento a 20 jóvenes residentes en Barcelona de entre 16 y 29 años inscritos en Garantía Juvenil y demandantes de empleo.

El programa se inicia en diciembre y tiene una duración de un año. Las acciones desarrolladas se centran en tres ámbitos de actuación:

- En primera fase en la que se realiza orientación laboral y acompañamiento por parte de los técnicos laborales.
- En la segunda fase, se realiza una formación a medida, consistente en un curso de 200 horas de *Operaciones básicas en comercios de alimentación, restauración y fleca*, con inglés, impartida por el Gremi de Restauració de Barcelona, entidad colaboradora en el programa.

Seguidamente se realizan prácticas no laborales de 120 horas de duración en las distintas empresas relacionadas con el Gremi de Restauració.

- Y por último encontramos la fase de prospección que va en línea con las dos anteriores fases, desarrollada por parte de los técnicos de prospección de Probens.

Los objetivos del programa son atender a los 20 jóvenes y hacer que sean partícipes en todas las acciones de orientación laboral, en las acciones de formación a medida del curso Operaciones básicas en comercios de alimentación, restauración y fleca y, por último, en la realización de prácticas en empresas después de la formación.

Con todo ello, Probens espera una inserción mínima del 35 % de jóvenes del programa, 10 puntos por encima de lo exigido por parte del programa oficial del SOC, ya sea en el mercado laboral o en el retorno de los estudios.

Para tener los objetivos bien consolidados es importante determinar aquello que se considerará inserción laboral, y, por lo tanto, computables para la inserción:

- Contratos laborales indefinidos firmados durante la ejecución del programa o en el período de presentación de la justificación

- Contratos laborales de duración mínima de 6 meses o contratos consecutivos y la suma de los cuales sea 6 meses.
- En el caso de que los participantes se den de alta en el régimen de autónomos, también se computará con los pagos de las cuotas de los 6 primeros meses, que han de ser continuados.
- Contratos laborales de 2 meses de duración mínima para aquellas personas jóvenes que en el momento de la incorporación al programa tengan entre 16 y 20 años.
- Aquellos jóvenes participantes de 16 a 20 años que retornen al sistema educativo reglado, y que como mínimo asistan 6 meses.

Y se considera, por lo tanto, retorno al sistema educativo:

- Programas de formación e inserción (FPI), en este caso, que el PFI no forme parte del programa actual.
- Programas de promoción profesional (PPP)
- Escuelas de Adultos o Institut Obert de Catalunya para la obtención del GES
- Enseñanza reglada (ciclos formativos, bachillerato, universidad...)
- Cursos específicos para el acceso a ciclos formativos.

4.1.2. Desarrollo del programa

El programa se desarrolla en una fase previa y tres fases de ejecución.

En la fase previa, que va de diciembre a enero, se inicia el proceso de selección de los 20 jóvenes. Estos jóvenes pueden proceder de la bolsa propia de Probens, ya sea porque son antiguos usuarios atendidos en otros programas, de las listas de espera de los solicitantes, de las posibles derivaciones de otras entidades, o de las derivaciones desde la Oficina de Trabajo.⁷

⁷ Oficina de Trabajo de la dirección de Sepúlveda, Barcelona

Para que un joven sea considerado participante del programa Singulares, ha de cumplir las siguientes condiciones en el momento de la inscripción:

- Tener entre 16 y 19 años en la fecha de incorporación del programa.
- Ser beneficiario de la Garantía Juvenil en el momento de la incorporación al proyecto. Podrán ser participantes también aquellos que no cumplan con el requisito de ser beneficiarios de la Garantía Juvenil con la limitación del 10 % de la totalidad de los participantes del programa.
- Sean beneficiarios o no de la Garantía Juvenil, todos los participantes, en la fecha de la inscripción al programa, han de estar dados de alta como demandantes de empleo en el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, o bien como mejora de Ocupación.
- Por último, y más importante, mostrar interés y compromiso para participar en el programa y realizar la formación, más las prácticas.

Una vez se ha realizado la selección de los participantes, se procede a la fase de acogida, orientación y diseño del plan de trabajo, que transcurre de diciembre a febrero. El objetivo de la presente fase es la preparación de los jóvenes para la incorporación al programa, realizar las comunicaciones de incorporación al SOC, proceder a la firma de compromisos y acuerdos, y por último, la confirmación y preparación previa de la hoja de ruta consensuada con el joven.

A partir de febrero y hasta noviembre, se inicia la fase de ejecución del programa. Dentro de la fase de ejecución se encuadran unas determinadas acciones diferenciadas.

La *acción de orientación* es la actividad propia del tutor del grupo encargado de acompañar a los jóvenes en el proceso de inserción sociolaboral. El programa se considera iniciado cuando se incorpora el orientador como tutor del grupo. Desde este momento, se dispone de lo que queda de mes hasta la finalización del mes siguiente para incorporar el número mínimo de jóvenes que son 15 (75 % de los participantes).

El objetivo es desarrollar la acción de orientación según la hoja de itinerario diseñada y pactada por cada participante con el tutor. Las acciones de orientación serán individuales y grupales.

Entre las acciones de orientación se encuentran el acompañamiento en la orientación laboral, la orientación en el acceso a recursos disponibles y el acompañamiento en la inserción laboral

- Acompañamiento en la orientación laboral:

En este aspecto se trabaja la adquisición y refuerzo de las competencias a partir del diagnóstico realizado de la situación actual del participante y de su potencial, que sean necesarios trabajar para mejorar su ocupación y sus posibilidades de insertarse en el mercado laboral.

Para ello se pretende trabajar en la adquisición y refuerzo de competencias básicas mediante acciones de formación esencial, competencias digitales, por medio de cursos de alfabetización digital, talleres monográficos de TIC, gestión de correo electrónico y uso de navegadores e Internet.

Para las competencias transversales se realizan tutorías individuales para mejorar las competencias ligadas a las habilidades sociales, de comunicación y relación interpersonal.

Y en el bloque más importante, las competencias para la búsqueda de trabajo, mediante tutorías individuales de acompañamiento en la búsqueda de trabajo en la que se trabaja el conocimiento de las herramientas de búsqueda de trabajo, los canales, la organización y planificación de la búsqueda de trabajo, el mercado y las oportunidades laborales que se puedan generar.

Por otro lado, encontramos las acciones grupales, en las que se pretende hacer interaccionar a los participantes y así, ayudarse mutuamente en la adquisición de competencias. Los talleres que se realizan de forma grupal son:

- Conocimiento del contexto laboral
- Mercado laboral y ocupacional
- Canales de búsqueda de trabajo
- Herramientas de búsqueda de trabajo
- Proceso de selección: entrevista de selección
- Herramientas digitales para la búsqueda de trabajo: Portales Web

- Orientación en el acceso a recursos disponibles

La orientación se centra en la realización de acciones individuales y grupales en conocer los recursos existentes en relación con las necesidades de los participantes del programa.

Para ello se trabaja en acciones de orientación y formación para los ámbitos de acceso a:

- Recursos educativos
- Administración, en gestión de trámites, demandas de certificados y documentos...
- Acciones para dar a conocer actividades culturales y sociales de implicación en el ámbito asociativo del barrio o distrito.
- Refuerzo de competencias digitales para la realización de trámites administrativos y su gestión posterior de forma autónoma.

Estas acciones pueden suponer la realización de acciones de acompañamiento o mediación de los participantes del programa.

- Acompañamiento en la inserción laboral

La orientación se centra en la acción de intermediación laboral que pueda realizar el tutor con los participantes del programa y las ofertas laborales gestionadas desde prospección.

Para ello, el tutor deberá realizar un mínimo de tutorías individuales con los participantes al mes. Lo que supone que cada joven tendrá un mínimo de atención individualizada en la fase de orientación. Esto sobre todo será importante en las situaciones en la que los jóvenes se presentan como candidatos a una oferta gestionada desde prospección y se deba realizar una tutoría presencial de preparación de la entrevista.

Las *acciones de formación* consisten en el desarrollo del curso de 200 horas: Operaciones básicas en comercios de alimentación, restauración y fleca, con inglés, que va de marzo a mayo.

Las *acciones de prácticas*, en junio y julio, consisten en la realización de prácticas profesionales de 120 horas, no subvencionables y se realizarán en empresas del mercado ordinario o administraciones públicas. Las prácticas se deberán iniciar como muy tarde, en los 4 meses posteriores a la finalización de la formación teórica.

La duración máxima de las prácticas para cada participante será equivalente al 60 % de las horas de formación teórica, y no deberá superar las 5 horas diarias ni las 25 horas semanales, con el máximo de 200 horas en colectivos generalistas y las 300 horas en personas con diversidad funcional, con certificado de discapacidad igual o superior al 33 %.

La relación entre las personas participantes y la empresa no tendrá, en ningún caso, naturaleza jurídica laboral. Por tanto, los participantes no podrán percibir ninguna retribución por su actividad.

La cotización de los participantes se regirá por el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre. Al tratarse de un programa de formación financiado por un organismo público, la empresa únicamente deberá según el artículo 4 de la misma ley, “*cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes y profesionales aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos para la formación y el aprendizaje establecidas en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado y en sus normas de aplicación y desarrollo.*”

De esta forma, no se verá obligado a cotizar por contingencia de desempleo, así como tampoco al Fondo de Garantía Salarial ni por formación profesional.

Las *acciones de prospección laboral*, como se ha visto anteriormente, consisten en aquellas actuaciones por parte del técnico de prospección con el objetivo de detectar aquellos puestos de trabajo vacantes, identificar los perfiles profesionales requeridos y seleccionar los puestos de trabajo que tienen las empresas en el ámbito de actuación del programa, apoyando las tareas del tutor y de los jóvenes participantes hacia la inserción laboral o el retorno al sistema educativo. Por lo que será muy importante establecer mecanismos de coordinación entre el tutor/a y la persona encargada de la prospección.

En la medida de lo posible, en las tareas de prospección de empresas se intentará seleccionar aquellos puestos de trabajo que garanticen una mejor calidad en la contratación de los jóvenes.⁸

4.2. Jóvenes extutelados

4.2.1. Definición y objetivos

El servicio consiste en la emancipación de los jóvenes ex tutelados derivados por la Dirección General de Atención a la Infancia y a la Adolescencia (DGAIA) a través de pisos de soporte y acompañamiento socio educativo.

La DGAIA es el organismo que promueve el bienestar de aquellos infantes y adolescentes que se encuentran en alto riesgo de marginación social. También ejerce, como vemos en este caso, la protección y tutela de niños y adolescentes desamparados.

El objetivo es facilitar a los jóvenes de entre 16 y 21 años el proceso madurativo a través del acompañamiento, la motivación, el asesoramiento y formación para potenciar su autonomía personal por medio de una intervención individualizada.

Desde la DGAIA se ofrece a los jóvenes apoyo técnico y educativo en los ámbitos de vivienda, inserción laboral, apoyo psicológico y apoyo económico y jurídico, con el objetivo final de que alcancen una plena inserción social y laboral en su situación de autonomía y emancipación.

Por parte de Probens, la intervención individualizada comprende el seguimiento del joven por parte de un educador/a social durante un periodo determinado de tiempo basado en un plan de trabajo individual que marcará un camino hacia la progresiva integración social y laboral, su independencia y autonomía.

Para ello, desde Probens se administran dos pisos de 3 y 4 plazas ubicados en la ciudad de Barcelona a disposición de los jóvenes ex tutelados derivados por la DGAIA. Los

⁸ Servei d'Ocupació de Catalunya. *Guia d'execució dels Projectes Singulares* [Recurso electrónico] [en línea], pag. 12-17 [consulta: mayo del 2019]. Disponible en: <https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/70_entitats_i_proveidors/ajuts-i-subvencions/convocatories-antérieurs/2015/Convocatories/02_03_Guia_dxexecucix_Projectes_Singulares_2015_v6.pdf>.

jóvenes que accedan a este servicio pueden tener una estancia de entre 6 y 12 meses, aunque en la práctica se puede alargar más tiempo en función de la situación laboral o legal del joven.

Durante la estancia en los pisos, la presencia del educador/a social es puntual. Por parte de la persona responsable se realiza un seguimiento pactado con los jóvenes del plan de trabajo individual, que se adaptará a sus horarios y disponibilidad, dependiendo de si están en formación o trabajando. Asimismo, se realiza un acompañamiento individualizado del joven en relación con la búsqueda de trabajo, la realización de acciones formativas o en las gestiones de carácter jurídico. De esta forma, se pone a disposición del joven todos los recursos necesarios para potenciar su autonomía.

Se pretende que la persona joven afronte su futuro como persona adulta con suficientes garantías y reducir al máximo el nivel de riesgo de no lograr una plena integración social.

4.2.2. Desarrollo del programa

El programa se desarrolla en cinco subprogramas de materias específicas.

El *programa de vivienda* ofrece a los jóvenes participantes vivienda temporal como medio y apoyo a su crecimiento e inclusión social con total independencia recogidos en la cartera de servicios.

Los servicios de vivienda de la DGAIA tienen como objetivo principal favorecer el desarrollo social, laboral, madurativo, emocional y relacional de la persona joven, mediante el acompañamiento personal.

El *programa de inserción sociolaboral* tiene como principal finalidad favorecer que el joven participante defina y ejecute su proyecto profesional dentro de su proyecto de futuro. Es un proceso de construcción de competencias profesionales basado en la práctica de identificar, transferir y experimentar las competencias técnicas, de base y transversales.

De igual forma que en el programa Singulares, en el caso de los jóvenes extutelados se pretende trabajar en la adquisición y refuerzo de competencias básicas mediante acciones y talleres de formación.

Por una parte, se trabaja las competencias transversales mediante tutorías individuales para mejorar las competencias ligadas a las habilidades sociales, de comunicación y relación interpersonal. Y, en segundo lugar, las acciones grupales en las que se trabaja el conocimiento de las herramientas de búsqueda de trabajo, los canales, la organización y planificación de la búsqueda de trabajo, el mercado y las oportunidades laborales que se puedan generar.

El *programa de apoyo económico* tiene como objetivo proporcionar al joven mayor de edad extutelado, ingresos económicos que le permitan desarrollar su proyecto de emancipación de manera progresiva. Ofrece la posibilidad de que estos jóvenes puedan acceder durante más tiempo a la formación superior o profesional sin la presión de tener que acceder a un puesto de trabajo a tiempo completo y poder mejorar su estatus formativo y personal.

La prestación proporcionada a los jóvenes extutelados tiene como principal requisito la implicación de la propia persona interesada a través de la aceptación de un plan de trabajo individualizado que elabora el joven con el profesional destinado por parte de la DGAIA

La cantidad percibida por el joven es la equivalente al Indicador de Renta Suficiencia de Cataluña, 663,98 €. Hasta el año 2014, esta prestación iba dirigida sólo a jóvenes con un tiempo de tutela superior a los 3 años. Con la posterior Ley 2/2014 de 27 de enero, de medidas fiscales, administrativas, financieras y del sector público, se abrió la posibilidad de que pudieran ser perceptores de la prestación, por un periodo de tres meses, aquellos jóvenes que, a pesar de estar tutelados al llegar la mayoría de edad, no cumplían con el requisito de haber estado tres años o más tutelados.

El *programa de acompañamiento jurídico* consiste en la orientación, asesoramiento y gestiones en relación con cualquier cuestión jurídica que las personas jóvenes tutelados y extutelados o los educadores sociales que trabajan con ellos planteen. El programa tiene una dimensión social y una vocación integradora, en el sentido de acompañar a los jóvenes en su proceso de autonomía, con atención directa y acompañamiento personal cuando sea necesario, pero dando el máximo protagonismo y responsabilidad a la persona joven.⁹

⁹ Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. *Àrea de Suport als Joves Tutelats i Extutelats* [Recurso electrónico] [en línea], [consulta: mayo del 2019]. Disponible en: http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematics/infancia_i_adolescencia/Area-de-Suport-als-Joves-Tutelats-i-Extutelats-ASJTET >.

Entre los principales ámbitos de actuación en el seguimiento individualizado se encuentran:

- Extranjería como orientación respecto a la situación y posibilidades en cada caso, tramitación del pasaporte, documentación, autorizaciones, permisos de residencia y trabajo, entre otros.
- Materia penal en el seguimiento de los procedimientos penales por faltas o delitos. Por otro lado, seguimiento de la ejecución y medidas judiciales y contacto con los letrados designados en cada caso
- En materia civil, la nacionalidad, incapacitaciones y otras cuestiones que afecten a los mayores de edad extutelados
- Mediación entre los jóvenes, con profesionales, familias, empresarios u otros agentes sociales

También se ofrece asesoramiento, información y formación a los técnicos y profesionales, tanto de la DGAIA como de las entidades colaboradoras, en materias relacionadas con:

- Consulta sobre interpretación y aplicación de la normativa
- Consulta sobre cuestiones jurídicas que afectan a los jóvenes
- Actualización de la legislación y jurisprudencia en ámbitos de interés para el desarrollo de sus funciones
- Participación en actividades formativas y de intercambio de experiencias de ámbito nacional e internacional

Por último, *el programa de apoyo psicológico*, con el objetivo de ofrecer apoyo y orientación psicológica para superar determinados episodios o circunstancias con un potencial traumático que puedan resultar bloqueadores para su futuro desarrollo e integración del joven.

El programa de apoyo psicológico incluye varias acciones:

- La recogida de información existente relacionada con el campo de la atención psicológica recibida por el joven

- Una primera entrevista con el joven que permita plantear la posibilidad, utilidad y viabilidad de una propuesta de espacio de apoyo psicológico.
- La valoración y una propuesta de intervención en el ámbito psicológico.
- La intervención, a partir de la propuesta elaborada y siempre de acuerdo con el joven

Conclusiones

Probens surgió para hacer frente a una necesidad social mediante el desarrollo de programas de atención a personas en el ámbito social, muchos de ellos focalizados en la orientación y acompañamiento en la incorporación al mercado laboral, y el asesoramiento y acompañamiento jurídico de aquellas personas mayormente vulnerables.

Por ello, en los últimos años, y especialmente a raíz de la crisis económica vivida en nuestro país, los servicios de Probens han buscado una dimensión más integradora, en la que los servicios prestados tienen en cuenta a la persona y los elementos, tanto estructurales como personales, que han llevado a la persona a encontrarse en tal situación de exclusión.

Después de la realización del presente trabajo de campo enfocado al estudio de los diferentes servicios, programas y procedimientos a nivel jurídico y social utilizados desde Probens, se ha podido llegar a las siguientes conclusiones:

Capítulo I

- I. Podemos entender la aparición de Probens como una solución a la grave situación por la que estaba pasando la sociedad española, en cuanto a la crisis económica y social, que provocó una situación de indefensión en aquellos colectivos más vulnerables. En este sentido, Probens inicio un nuevo proyecto con la finalidad de facilitar la inserción sociolaboral de las personas más desfavorecidas, y facilitarles el acceso a aquellos recursos a los que tenían más dificultad.

Capítulo II

- II. La necesidad propia o ajena de cambiar de trabajo es un hecho que se hace realidad en el actual mercado de trabajo. Como ya se preveía en la década de los noventa, la tendencia en los países occidentales es que la concepción de un puesto de trabajo para toda la vida va a estar, cada vez más, en desuso.¹⁰ Este hecho ha ocasionado, que en programas como el de Servicio de Ocupación de Cataluña, se pueda observar una especial dificultad de acceso al empleo para aquellas personas que han estado trabajando toda su vida en el mismo trabajo o sector, y en un momento dado han sentido la necesidad de cambiar a otro. De igual forma, se encuentran las personas paradas de larga duración. Esta especial dificultad viene dada porque la mayoría de ellas carecen de las competencias y habilidades profesionales exigidas en el actual mercado laboral. La consecuencia de estas exigencias del mercado ha ocasionado un depreció de capital humano de estas personas. El conjunto de obstáculos crea en ellas, un temor a iniciar una nueva búsqueda de empleo en un mercado laboral relativamente nuevo desde su punto de vista.
- Se ha de hacer entender que el mercado laboral es dinámico, cambiante y evoluciona en función de las necesidades de cada momento, y por ello, es necesaria una actualización. Para que esta actualización sea posible, es importante romper este miedo al cambio, y hacer que estas variaciones en el mercado se produzcan conjuntamente a la persona.
- En estos casos, es necesario proceder a medidas de formación y recolocación, diseñadas específicamente para ellas, de modo que la vuelta al mercado laboral sea posible.
- III. Uno de los factores que determina la inserción laboral, es la entrada de las nuevas tecnologías en el trabajo. Las nuevas tecnologías, han traído consigo una auténtica revolución en lo que a empleo se refiere, desde los nuevos procesos de reclutamiento 3.0, hasta la flexibilización del trabajo en muchas empresas, que ha logrado que sus empleados puedan trabajar desde casa. Por

¹⁰ Business Week. *Special Repor. Rethinking Work*. October 17, 1994

ello, es necesario focalizarse en un modelo de adaptación de los nuevos procesos y tecnologías en la búsqueda de trabajo.

En este caso, es necesario reforzar la formación en competencias digitales, por medio de cursos de alfabetización digital, talleres monográficos de TIC, gestión de correo electrónico y uso de navegadores e Internet. Todo ello centrado en los procesos de búsqueda de trabajo y reclutamiento de las empresas.

Capítulo III

- IV. Existe un gran desconocimiento por parte de los migrantes sobre la normativa, en cuanto a las vías de regulación administrativa, y a los servicios a los que pueden acceder por parte de la administración para poder empezar con los trámites de la misma.

En el marco del padrón, existen varias posibilidades al alcance de aquellos interesados. Desde el Ayuntamiento de Barcelona, han mejorado el circuito del mismo, para hacer más ágil el empadronamiento de aquellos colectivos en situación de vulnerabilidad. El refuerzo del circuito permite garantizar el acceso a los servicios, programas y equipamientos de aquellas personas residentes en Barcelona pero que no viven en un domicilio fijo, o que no pueden acreditar la titularidad de la vivienda.

Por otra parte, tenemos el del documento de vecindad del Ayuntamiento de Barcelona. Documento que acredita la integración en la ciudad a través de su situación padronal y la valoración del grado de esta integración mediante vínculos familiares, laborales o sociales. Es un trámite gratuito y que pueden solicitar aquellos que acrediten haber permanecido en España un mínimo de doce meses y estar empadronado en el municipio de Barcelona de forma continuada al menos los seis meses inmediatamente anteriores a la solicitud.

En cuanto a las vías de regularización, en las solicitudes de permiso de residencia temporal por arraigo social, la mayoría de los migrantes tienden a centrarse en la vía más estricta que es la del contrato laboral, más vínculos

familiares con otros migrantes residentes. Pero, existe una alternativa para obtener el permiso por arraigo social, en aquellas situaciones que no se cumple con alguno o algunos de los requisitos. Según el artículo 124.2.c) del Reglamento de Extranjería, en uno de los requisitos a cumplir se podrá optar por dos opciones, *“tener vínculos familiares con otros extranjeros residentes o presentar un informe de arraigo que acredite su integración social”*. En este supuesto el informe integración social deberá ser emitido, en el caso de Cataluña, por el Departamento de Bienestar Social y Familia, en el cual se valorará el esfuerzo de integración, en su caso, la participación del migrante en acciones formativas de inserción sociolaborales y culturales, los medios económicos con los que cuente, y el tiempo de permanencia en su domicilio habitual. Mediante este informe, además de poder prescindir de vínculos familiares, *“el órgano que emita el informe podrá recomendar que se exima al migrante de la necesidad de contar con un contrato de trabajo”* (artículo 124.2.c) del Reglamento de Extranjería).

- V. La burocracia que existe en los trámites de la oficina de extranjería de Barcelona, causada por los retrasos de meses en los procedimientos internos, la arbitrariedad, y los constantes cambios de criterios, ocasionan que esta oficina sea una de las más colapsadas de toda España.

Este hecho se puede observar en las citas tardías, en casos como los de, expedientes de arraigo, que pueden pasar más de tres meses desde que se solicita hasta que se asigna hora y fecha.

Por otra parte, en los trámites de renovación de los permisos de residencia, la Administración tarda una media de seis meses. La ley dice que el documento provisional es válido mientras se resuelve, pero la realidad dista mucho de la teoría. El problema está en que, otras administraciones no lo entienden así, y se dan casos en los que se deniegan cursos de formación, e incluso prestaciones a quienes están en esta situación, causada precisamente por la lentitud en la resolución de los trámites. La misma situación se da en las empresas, que dejan de contar con el migrante hasta resolverse su situación.

El retraso es mayor en los casos de obtención de la nacionalidad por residencia. En 2017 se obligó a realizar la presentación de forma telemática,

con la idea de, en el plazo de un año poder dar respuesta a los solicitantes sobre la concesión o no de la nacionalidad. La realidad es que hay alrededor de 300.000 expedientes de solicitudes de nacionalidad paralizados, de los cuales muchos de ellos desde hace más de un año.

- VI. Como se ha venido comentando anteriormente, tenemos una Ley de Extranjería totalmente desconectada del flujo del mercado laboral. Ley que se encuentra sometida a las necesidades que pueda tener en cada momento la Administración. Esta realidad está quedando patente en las múltiples modificaciones a las que se ha visto sometida a lo largo de su vigencia.

Capítulo IV

- VII. El gran problema de los programas de la Administración destinados a los jóvenes son la cantidad de requisitos exigidos que, en muchas ocasiones son muy difíciles de cumplir para el colectivo al que van destinados, siendo necesario recordar que se tratan de jóvenes con una situación de vulnerabilidad excepcional. Se puede entender que existe una gran discrepancia entre el planteamiento de los programas, en concreto el de Singlars, y la realidad en la práctica.
- VIII. Otro de los problemas observados en muchas ocasiones con los jóvenes es el dominio del idioma, tanto del catalán como el castellano. Se ha de tener en cuenta que muchos de ellos llegan en edades avanzadas y con los estudios finalizados en su país de origen. Por lo tanto, al no haber podido formarse aquí carecen de algunas habilidades lingüísticas. De igual forma ocurre con los jóvenes que no han finalizado sus estudios básicos en el país de origen. En este caso, se encuentran en una situación de doble dificultad.
- IX. Muchos de los jóvenes del programa Singlars y Jóvenes extutelados son MENA's, Menores Extranjeros No Acompañados, y en este caso, tutelados por la DGAIA. El hecho de ser menores y no estar acompañados por una persona adulta sitúa al joven automáticamente en una situación de desamparo y de riesgo. Teniendo en cuenta esta situación extra de vulnerabilidad respecto

los demás jóvenes, es importante realizar un seguimiento especial en su inserción sociolaboral.

Como dato informativo, en lo que va de año han llegado a Catalunya 775 menores extranjeros no acompañados, un 40% más que durante el mismo periodo del 2018, lo que supone un total de 4.077 jóvenes tutelados bajo el sistema de protección de la DGAIA.

- X. De los jóvenes atendidos en el programa Singulars, muchos no tienen permiso de trabajo. Esto supone una gran limitación en el objetivo final de inserción laboral, dando posibilidad únicamente a estos jóvenes de realizar prácticas. La única solución en estos casos es la obtención del permiso de trabajo mediante arraigo social, lo cual supone necesariamente contratación laboral mínima de un año por parte del empleador, una vía muy difícil de alcanzar teniendo en cuenta la situación de hostilidad y rechazo por parte de las empresas en el actual mercado laboral. Rechazo que se produce a consecuencia de las noticias que se divulgan, sobre todo con fines negativos, respecto a la contratación de personas sin permiso de trabajo. Y si a ello, se le suma los largos trámites de solicitud y regularización del permiso, acaba produciendo un desinterés por parte del empleador a querer iniciar si quiera el trámite.

Esta situación administrativa supone un retraso en el objetivo final del programa, hacer que el joven afronte su futuro como persona adulta con suficientes garantías y reducir al máximo el nivel de riesgo de no lograr una plena integración social.

En definitiva, Probens entiende, y así lo cree, que la lucha contra las desigualdades pasa por continuar apostando por las relaciones sociales y por participar conjuntamente en el desarrollo de políticas sociales.

Bibliografía

- García Noya, María, Hierro Díez, Enrique, Jiménez Bozal, J.J. *Selección de Personal Sistema Integral* 2ª edición, Madrid: Esic Editorial, 2001. ISBN 9788473561679.
- Ministerio Interior: <http://www.interior.gob.es>
- Ortega Martín, Eduardo. *Manual práctico de Derecho de Extranjería* 4.ª edición, Madrid: La ley-Actualidad, 2010. ISBN 9788481263732.
- Probens: <http://www.probens.org>
- Servei Públic d'Ocupació de Catalunya:
https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/el-servei-public-docupacio-de-catalunya_soc
- Servicio Público de Empleo Estatal:
<http://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil.html>
- Universidad Complutense de Madrid:
<https://eprints.ucm.es/44319/1/Revilla%20ONG%20en%20Espa%C3%B1a.pdf>

Referencias normativas

- España, Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. *Boletín Oficial del Estado*, 25 de julio de 1889, núm. 206, p. 282.
- España, Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. *Boletín Oficial del Estado*, 12 de enero de 2000, núm. 10, p. 50.

Anexos

Cronología de sesiones en Probens

1ª sesión- 28/02/2019	2ª sesión- 05/03/2019	3ª sesión- 06/03/2019	4ª sesión- 13/03/2019
ENTREVISTA INICIAL	SESIÓN DE PREPARACIÓN DEL CV	SESIÓN DE PREPARACIÓN DE LA ENTREVISTA	FERIA DE OCUPACIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD
5ª sesión- 22/03/2019	6ª sesión- 05/04/2019	7ª sesión- 07/05/2019	8ª sesión- 23/05/2019
SALÓN DE LA OCUPACIÓN	SESIÓN DE LEY DE EXTRANJERÍA	VISITA AVALOT	SESIÓN DE ASESORAMIENTO JURÍDICO

1ª sesión- 28/02/2018- Entrevista inicial:

En la entrevista inicial me reuní con la responsable del servicio de asesoramiento jurídico, y una de las técnicas de orientación laboral, para tratar los aspectos principales de la colaboración y coordinación en la realización del trabajo de fin de grado. En primera instancia estuvimos tratando aspectos básicos de la organización y servicios de Probens. Y, por último, se acordó para las próximas sesiones, que acudiera a dinámicas grupales para ir introduciéndome en los distintos departamentos, y posteriormente centrarme en aspectos más concretos de cada materia.

2ª sesión- 05/03/2019- Preparación del CV:

En la segunda sesión acudí a una dinámica grupal para la preparación del CV dirigida por la técnica de prospección y orientación laboral. En esta sesión se trataron aspectos básicos del CV y la carta de presentación. Todos los aspectos tratados en la dinámica iban enfocados con el objetivo final de la entrevista. Por lo que la formación se centraba mucho en la funcionalidad y finalidad que tenía el CV de cara a la entrevista y presentación al mercado laboral.

3ª sesión- 06/03/2019- Preparación de la entrevista:

En la tercera sesión acudí a una dinámica grupal para la preparación de la entrevista dirigida por la técnica de orientación laboral. En esta sesión se trataron aspectos básicos del proceso de selección y la aplicación del CV en las entrevistas. La formación se centraba mucho en el desarrollo de la entrevista individual y en la preparación de esta.

4ª sesión- 13/03/2019- Feria de Ocupación para personas con discapacidad:

En la cuarta sesión acudí a la Feria de Ocupación para personas con discapacidad con la técnica de prospección. El objetivo de la visita era establecer complicidades con determinadas empresas que eran o podían ser generadoras de empleo. En esta visita nos presentábamos ante las distintas empresas con las que no teníamos relación previa e intentábamos establecer cierto vínculo entre las partes. Y con las que si teníamos relación, intentábamos avanzar en las complicidades y analizar futuras propuestas de trabajo.

5ª sesión- 22/03/2019- Salón de la Ocupación:

En la quinta sesión acudí al Salón de la Ocupación Juvenil con la técnica de inserción socio laboral del grupo de los jóvenes. El objetivo era realizar una visita guiada con los jóvenes del programa Singulares de Garantía Juvenil y realizar diferentes actividades orientadas al conocimiento e inserción al mercado laboral.

6ª sesión- 05/04/2019- Sesión de ley de extranjería:

En la sexta sesión acudí a una dinámica grupal sobre ley de extranjería dirigida a todo el equipo de Probens por parte de la responsable del servicio de asesoramiento jurídico. En la sesión se realizó una formación básica sobre el derecho de extranjería y migraciones internacionales.

7ª sesión- 07/05/2019- Visita Avalot:

En la séptima sesión acudí a una dinámica grupal en AVALOT, Joves de la UGT de Catalunya, junto con el grupo de jóvenes de Singulares, la técnica de inserción socio laboral.

8ª sesión- 23/05/2019- Sesión de asesoramiento jurídico:

En la octava sesión acudí a una sesión de asesoramiento y acompañamiento jurídico en materia de extranjería y movimientos migratorios, dirigida por la responsable del servicio de asesoramiento jurídico.

Gráficos económicos

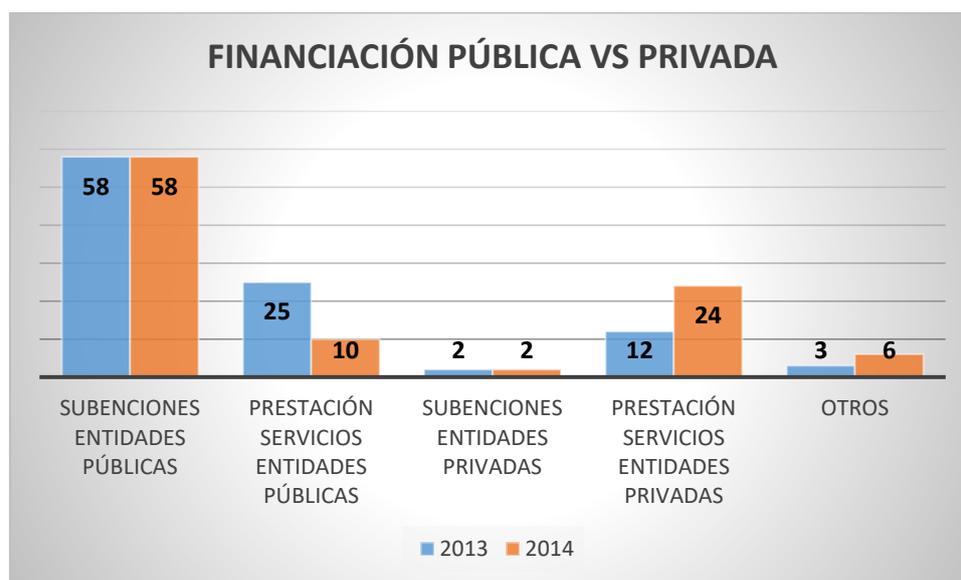


Gráfico financiación pública versus privada (%), fuente propia

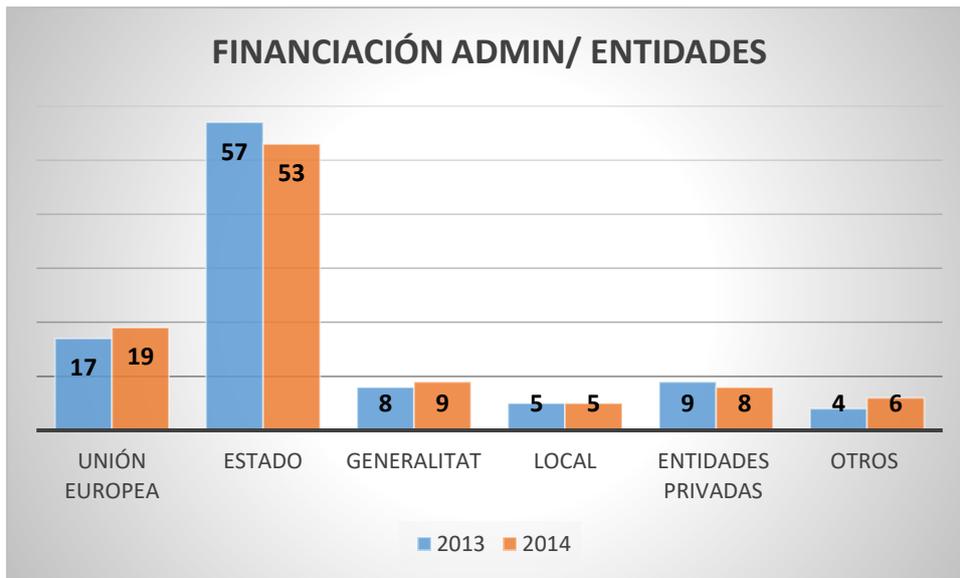


Gráfico financiación de la administración pública y entidades privadas (%), fuente propia

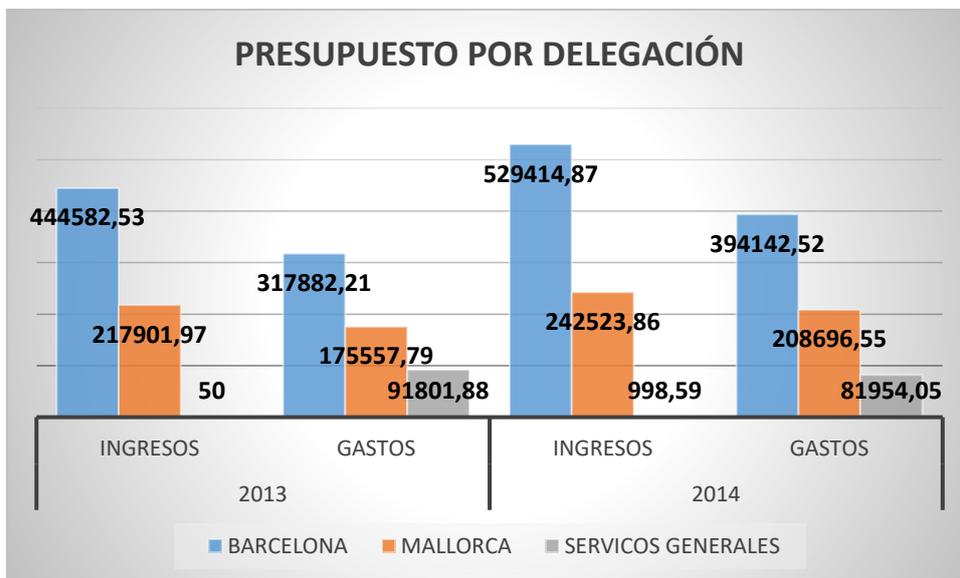


Gráfico presupuesto por delegación (%), fuente propia

Entrevista

Entrevista a la responsable del departamento de asesoramiento y acompañamiento jurídico en materia de extranjería.

¿Qué deficiencias cree que existen en la actual Ley de Extranjería?

La clave en el fracaso del actual sistema jurídico en materia de movimientos migratorios radica en la finalidad con la que los observadores (legisladores) crearon la Ley de Extranjería. La ley debería ser de gestión de movimientos migratorios y no de control, tal y como ellos la plantearon.

La razón de este control es el miedo e inseguridad por parte de las administraciones a no ver los movimientos migratorios como algo natural, humano y que ha existido desde siempre. Este hecho ha ocasionado que la única manera de hacerles sentir seguros sea mediante el control de las fronteras.

Se puede entender la actual ley como una solución a los intereses propios, priorizando por encima de las personas, el control y la economía.

Al no tener en cuenta los factores y motivos estructurales que hay detrás de los movimientos migratorios, lo único que se ha hecho es imposibilitar toda vía segura de migración. Y es por ello, que nos encontramos ante esta gran crisis de la gestión de las migraciones.

Pero claro, tenemos una ley, la cual, la interpretación de sus preceptos se debe realizar de conformidad con el contenido de la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como con el resto de los tratados y Convenios Internacionales relacionados con la materia de los que España sea parte. Lo que han hecho en este sentido los legisladores es precisamente, lo que comentábamos anteriormente, incorporar los mandatos a la legislación interna, pero sin tener en cuenta a la persona. Es por ello, que podemos asemejar las modificaciones en nuestra ley como un conjunto de tiritas que se han ido pegando con la intención de resolver lo que ellos consideraban un pequeño problema, pero que en realidad iba más allá.



¹¹

¹¹ Luis Matos Gómez. Picfinder [Recurso electrónico] [en línea], [consulta: mayo del 2019]. Disponible en: < <https://instaview.fun/m/8qC3I8vALeL> >.[Fotografía].

Un claro ejemplo es la incorporación a nuestra ley del Capítulo IV, “Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de extranjeros víctimas de trata de seres humanos”. Desde la Unión Europea se pretendió proteger a las personas migrantes víctimas de trata de seres humanos. España, junto con el resto de los países comunitarios adhirió el mandato, pero sin tener en cuenta el problema en su conjunto.

A la práctica, aquellas personas que se encontrarán en estas circunstancias excepcionales, mediante denuncia a la autoridad policial, podrían adquirir un permiso de residencia temporal y trabajo. Sin embargo, este planteamiento no resolvió el problema de fondo, el de las mafias.

Tenemos un caso aquí en el barrio del Raval, de una joven nigeriana que denunció a la policía su situación de víctima de trata, y por la cual pretendía obtener una protección efectiva. Lo cierto es, que al cabo de unos días la llamaron desde Nigeria informándola que las mafias que la perseguían habían asesinado a miembros de su familia por las actuaciones que llevo a cabo ante la policía. Este hecho muestra claramente el nivel de deficiencia de nuestro sistema jurídico en materia de movimientos migratorios.

Protocolos internos

PROTOCOL PROSPECCIÓ

L'objectiu de prospecció és establir complicitats amb determinades empreses que són o poden esdevenir generadores de llocs de treball; a Probens considerem important emprar dues vessants estratègiques: la reactiva i la proactiva.

Prioritzem aquelles empreses que tenen llocs de treball que s'ajusten al perfil dels nostres usuaris en recerca **activa** de feina.

Cal analitzar a través de l'Excel "Perfil d'usuaris", el/els sector/s més predominants, i dins d'aquests obtenir el nombre més exacte possible per tal d'ajustar l'estratègia del procés de prospecció, i per tant cadascuna de les fases que es desenvoluparan.

Des del punt de vista de qualitat, no és eficient i no optimitzem els nostres recursos (materials, humans i temporals), si iniciem el procés de prospecció sense conèixer amb profunditat el perfil i l'actitud de les persones amb les que treballem, tenint en compte que els coneixem més enllà dels seus currículums.

Contacte amb empreses

1. DE PROBENS CAP A LES EMPRESES

- Empreses que publiquen ofertes a diferents plataformes digitals o altres canals de comunicació
- Apertura de nous centres de treball per part d'empreses ja existents o noves empreses al mercat laboral
- Possibles esdeveniments, fires, festival, congressos, o altres tipus de projectes periòdics que poden generar un volum considerable de reclutament
- Les diferents xarxes de les que Probens en forma part, per captar les oportunitats que es puguin donar
- Altres contactes més o menys informals que es donin a través de l'equip i altres persones relacionades amb l'entitat

2. DE LES EMPRESES CAP A PROBENS.

- Empreses ja fidelitzades.
- Empreses que tenen coneixement del nostre servei.

Contacte amb eixos comercials, gremis, associacions d'empresaris i patronals

Aglutinen a empreses del mateix sector, i això ens facilita d'una banda el coneixement de les mateixes, així com una via de informació canalitzada i més ràpida de les possibles ofertes que necessitin cobrir les empreses associades o agremiades.

A) COMUNICACIÓ EXTERNA

A continuació detallem les diferents fases per tal d'establir una **relació sostenible** amb les empreses i/o altres entitats:

1era fase: Primer contacte.

En aquesta fase ens comuniquem de manera formal, independentment de la font inicial.

Aquesta comunicació té un contingut específic que inclou: qui som nivell d'entitat i a nivell professional; si s'escau, com ens ha arribat el seu contacte; que fem; el nostre rol con a entitat social (valor afegit i projectes subvencionats).

Car la primer impressió/comunicació és el més important, i pot marcar la diferència entre l'existència d'una col·laboració o no; és clau practicar una escolta activa per tal de detectar les necessitats del nostre interlocutor.

És important fugir de presentacions "automatitzades", que descaracteritzen i despersonalitzen al nostre interlocutor, i el situen en un context on senten que no tenen res a guanyar.

Aquest primer contacte pot ser presencial, telefònic, via email, segons les necessitats detectades i demandades.

2a fase Seguiment

Independentment de si Probens ha pogut enviar o no candidatures a alguna de les empreses contactades, cal fer un seguiment continu acordat prèviament amb l'empresa per tal de poder donar resposta a futures necessitats, i per tal que el nostre interlocutor es senti "cuidat".

En el cas que realitzem intermediació laboral amb l'empresa perquè tenim una oferta de treball concreta el procés a seguir serà el descrit en el **punt B**.

3a fase Fidelització

En aquesta fase es busca establir una relació sostenible amb les empreses contactades, independentment de si s'ha produït una inserció laboral o no, amb l'objectiu d'esdevenir un referent futur per l'empresa quan tingui una necessitat de contractació.

Per assolir aquest objectiu emprarem diferents eines:

- Signatura de conveni de col·laboració
- Comunicació periòdica acordada, via telefònica o email
- Qüestionari d'avaluació del servei.
- Enviament newsletter, si s'escau

B) COMUNICACIÓ I GESTIÓ INTERNA

En aquest punt es descriu com es comunica a l'equip una oferta de treball que està gestionant per tal d'assolir l'objectiu final: la inserció laboral.

1. **Registrar** la oferta de treball a la "base de dades d'Ofertes de Treball 2018"
2. **Comunicació** immediata de l'oferta a l'equip d'inserció via correu electrònic
3. **Aclariment** de dubtes sobre l'oferta amb el responsable de prospecció, si s'escau
4. Cada tècnic/a, en el moment de recepció del correu, **dona una resposta immediata** (al llarg de la jornada) de si té possibles candidats/es o no.
5. **Trucada als/les usuaris/es** per part del/la tutor/a:
 - a. Explicar que és una oferta gestionada pel Servei de prospecció de Probens, a la qual nosaltres fem intermediació a partir del contacte amb les empreses, i que estem valorant el seu perfil, per tal de decidir si la seva candidatura s'ajusta o no a l'oferta de treball i no generar falses expectatives.
 - b. Realitzar una tutoria presencial de intermediació i/o preparació del procés de selecció
 - c. Informar del procediment que seguirem amb la empresa.

d. Incidir amb l'usuari en la importància de mantenir una comunicació constant i fluida amb nosaltres i establir compromisos per a que tot el procés sigui coherent i eficient.

6. Proposta dels candidats (la temporalitat s'ajustarà a les necessitats de la empresa):

a. Enviament de un petit resum-informe del/la candidat/a la tècnica de prospecció referent que contingui informació més enllà del CV (aptituds, habilitats, actitud que s'hagin detectat en la tutoria) i del CV adjunt.

El contingut d'aquest resum cal que sigui:

- Primera línia: descripció del perfil (ex. Aquest Sr. / En Jordi té més de 15 anys d'experiència en el sector atenció al públic com a dependent)
- Segona línia: Introduïm la "nostra relació" fugint de tecnicismes o conceptes de la nostra organització interna (ex. A les sessions, l'itinerari que estem fent, el Programa en el que es troba). Tractant de generar un llenguatge proper amb l'interlocutor, ex: *des de que estem treballant junts, amb nosaltres s'ha mostrat xxx*, adaptant el registre i el tipus de vocabulari emprat a mida de l'empleador/a.
- Tercera i última línia: valor afegit de la persona, perquè entenem que és un bon candidat per aquella oferta (tenint en compte requisits i funcions), més enllà de l'experiència.
- En casos "d'apostes" que no encaixen 100 % cal acompanyar amb sinceritat un comentari que avaluï la candidatura que estem enviant (ex. *Com veuràs al seu cv, no té experiència en l'àmbit social però el fet d'haver treballat a tal empresa va fer que desenvolupés "tal habilitat"*).

Objectiu dels resum: Aportar informació més enllà del cv, intentant que qui ho rebí es faci un foto dinàmica de la persona.

És el punt de partida per tal que prospecció dissenyi l'enviament dels candidats, facilitant la selecció a l'empresa, i aportant informació que li sigui rellevant.

La lògica ha de ser la mateixa que el resum que introduïm a l'*excel de perfils*.

7. Prospecció envia les candidatures. I en aquell moment informa a la resta de l'equip, reenviant el email enviat a l'empresa, per tal que cada tècnic activi la fase de seguiment.

En aquest moment cada tècnic/a introdueix al SATI d'ofertes els candidats enviats (eina que ens ajuda a enregistrar el seguiment de les candidatures)

8. Seguiment de les candidatures i acompanyament a la inserció.

És important que cada tècnic al seu calendari introdueixi les alertes de seguiment necessàries per tal de fer un seguiment acurat dels usuaris un cop enviades les seves candidatures, reduint al màxim les situacions que poden obstaculitzar el procés de inserció, i facilitant l'objectiu inicial que el candidat sigui entrevistat i el final que sigui inserit.

Ex. Persona que està en un procés de selecció d'una oferta gestionada per nosaltres, i troba feina per un altre via.

9. Feedback: la informació del resultat pot arribar tant per la banda de l'empresa com per l'usuari. El seguiment s'apunta a la BB DD i es reflexa a l'acta de seguiment de la reunió d'equip.
10. Totes aquestes accions quedaran enregistrades per cada un dels tècnics com es descriu en el quadre del final del document : "*Eines de registre*".

**Cal tenir present en totes les fases la importància de ser ràpid en la resposta que donem a les empreses, tenint en compte el context laboral en el que ens trobem. Aquesta immediatesa en la resposta augmenta la possibilitat de inserció dels nostres candidats.*

Avaluació del protocol

Com a mesura de millora cal tenir en compte l'avaluació constant del cada una de les fases de la comunicació i del protocol de intermediació, per tal d'aconseguir un procés exitós de prospecció laboral que ens permeti l'efectiva inserció laboral de les persones en situació d'atur amb les que treballem.

Per tal d'aconseguir-ho utilitzarem diferents metodologies i/o eines:

- Qüestionari d'avaluació del servei.
- Trobades periòdiques amb les empreses per revisar la col·laboració amb Probens. Y revisar millores en el procés d'intermediació.

Eines de registre

Gestionandote (només usuaris Agència Col·locació i Bitacora)	Access ofertes (aplica a tots els programes)	SATI usuaris/àries (aplica a tots els programes)	Excel usuaris /àries tècnics (aplica a tots els programes)	Excel perfil usuaris /àries (aplica a tots els programes)	Excel d'insercions (aplica a tots els programes)
<p>Empresa i Oferta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Característiques de la oferta 2. Candidats a l'oferta 3. Candidats entrevistats 4. Candidats contractats <p>*Cada acció s'especifica la data</p> <p>Accions amb l'usuari</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Primera entrevista 2. Accions Intermediació laboral. (preparació entrevista, adaptació CV, trucada seguiment) 3. Inserció 	<p>Empresa i Oferta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Característiques de la oferta 2. Candidats a l'oferta /CV enviat 3. Candidats entrevistats 4. Candidats contractats 5. Seguiment candidats i/o observacions 	<p>- <i>Fitxa d'Inserció Laboral</i> dels usuaris contractats.</p>	<p>- Data de les accions d'intermediació laboral fetes amb cada usuari així com data de la primera entrevista, preparació d'entrevista, seguiment e ntrevista.</p>	<p>- Perfil professional dels usuaris. (ocupació , experiència, formació, empleabilitat, etc)</p>	<p>- Registre de la contractació (Data, empresa, tipus contracte, etc)</p>

PRÀCTIQUES AL SERVEI D'ACOMPANYAMENT JURÍDIC

1. OBJECTIU. Per a què

Acollir la persona que es posa en contacte amb l'entitat amb una demanda concreta en l'àmbit del dret d'estrangeria i moviments migratoris, avaluar la demanda, i si es determina que la demanda pot ser assumida pel nostre servei, informem a la persona dels tràmits i gestions que caldrà fer i del/s possible/s resultats que es poden donar.

Els objectius són:

1. Apropiar la llei d'estrangeria i altra legislació aplicable als usuaris interessats d'una manera intel·ligible, així com a altres agents implicats en qualsevol procés d'acollida i acompanyament d'aquestes persones.
2. Afavorir l'estabilitat jurídica de les persones migrades que viuen al nostre país, mitjançant accions d'informació, orientació i assessorament legal.
3. Afavorir que la persona sigui part activa del seu propi procés.
4. Assolir l'adquisició d'unes eines i informació que facilitin i reforcin l'autonomia de les persones i que permetin l'accés a l'Administració sense més obstacles afegits, i equilibrant la relació de desigualtat amb la mateixa.

2. RESPONSABLES

Advocada responsable del Servei

Tècnics d'altres serveis implicats en alguna/es parts del procés

3. BENEFICIARIS

- Persones amb demandes dins de l'àmbit del dret d'estrangeria i moviments migratoris
- Persones usuàries d'altres serveis de Probens Barcelona o Probens Mallorca
- Persones que vulguin contractar a persones migrades o amb intenció de fer un procés migratori
- Tècnics i professionals d'altres entitats i serveis públics que veuen en el seu dia a dia la necessitat de coneixença de determinada normativa en aquesta matèria pel desenvolupament del seu propi treball
- Persones derivades d'altres entitats i serveis públics. En aquest sentit, les principals entitats amb les que treballem conjuntament, són:

- SIS, Servei de Inserció Social de l'Ajuntament de Barcelona
- Centre d'Estada Limitada de Santa Lluïsa Marillach
- Centre Residencial Cal Muns, de la Fundació Sant Pere Claver
- SAR Baix Llobregat, per a la recuperació de dones, filles i fills víctimes de violència masclista
- Fundació Àmbit Prevenció
- CEAR, Comissió Espanyola d'Ajuda al Refugiat
- Serveis Socials del barri del Raval
- Albergs Zona Franca i 9Barris
- Àrea de Salut Mental del Parc Sanitari de Sant Joan de Dèu

4. COM I QUÈ FEM

La prestació del servei es desenvoluparà en tres fases: primera acollida, seguiment i acompanyament jurídic, i tancament de la demanda. I es realitzaran les següents activitats:

4.1. Primera Acollida amb cita prèvia. Realització d'una primera entrevista en la que l'usuari exposa la seva situació, necessitats informatives o de tramitació.

4.2. Identificar la demanda i determinar si pot ser assumida pel nostre servei, tenint en compte: l'àmbit del dret competent, si la persona té altres necessitats/demandes prèvies que resoldre, i que estigui inclòs dins del procés administratiu.

En aquest moment s'elaborarà una *fitxa del mateix*, on es determina el tràmit a desenvolupar, sense perjudici dels canvis que es puguin produir durant la tramitació i/o seguiment de l'expedient.

4.3. Si la demanda no pot ser assumida per Probens, es deriva a la persona a aquell servei competent

4.4. Si s'assumeix, s'assessora a la persona dels requisits necessaris per assolir el resultat desitjat, les accions que caldrà dur a terme i en el seu cas, el procediment administratiu que es seguirà, i els possibles resultats que es donaran. Es tramitaran sol·licituds de residència i gestions diverses relatives a expedients d'estrangeria: renovacions, recursos, redacció d'escrits, sol·licituds inicials, nacionalitat, etc.

4.5. Mediació amb els diferents agents, persones i institucions si s'escau, en relació als tràmits que la persona està realitzant:

- Empleadors i/o els seus gestors. Intermediació amb persones interessades en realitzar contractacions de persones migrades, ja sigui per la via de la regularització o de la modificació de determinats tipus d'autoritzacions. O simplement donant a conèixer la situació administrativa en la que es troba una persona. Cal informar dels tràmits necessaris a fer, així com la documentació específica a presentar en cada cas.

- Tècnics d'altres entitats i/o administracions. Que necessitin saber de la situació administrativa concreta d'una persona, per poder dissenyar un pla de treball concret i individualitzat

- Agents implicats en la inserció laboral

- Administració. Es valorarà l'acompanyament d'un usuari a les oficines d'estrangeria, subdelegacions del govern i altres administracions implicades, en el cas que es consideri necessari per a la consecució d'un resultat determinant. Sempre sense deixar d'apostar, per l'auto-empoderament de les persones i l'adquisició dels coneixements i les eines necessàries per a l'autonomia en àmbits vitals del seu procés migratori.

4.6. Tancament de l'expedient. Aquesta fase és molt rellevant, es fa un seguiment de la demanda feta inicialment per la persona, verificant si l'objectiu ha estat possible d'assolir, i en cas negatiu, els motius pels quals no. Per exemple: manca de requisits, manca de documentació suficient... Aquesta fase ens permet valorar si, malgrat no s'ha assolit el resultat esperat, es pot dissenyar algun altre pla de treball en el temps, assegurant sempre la total comprensió del que ha succeït.

PLANIFICACIÓ DE LES PRÀCTIQUES

Calendari:

1a Fase:

En una primera etapa (formació): entenem que és necessari un coneixement suficient de Probens, dels serveis que ofereix, de les accions que desenvolupa, de les metodologies que s'utilitzen, i de les persones a les que atenem. Per això, en aquesta primera fase, la persona en pràctiques intervé **observant els espais d'atenció**

individual del servei i els acompanyaments a diferents organismes i administracions, per tal de conèixer amb profunditat els diferents programes de l'entitat i la metodologia del servei.

En aquesta etapa cal interioritzar i comprendre la principal normativa d'aplicació i la seva pràctica, així com els principals procediments que afecten a les demandes de les persones que atenem.

Objectiu 1: conèixer l'entitat, els serveis que ofereix, les persones que hi treballem i les accions que es desenvolupen.

Objectiu 2: conèixer les persones que s'adrecen a la nostra entitat, les seves demandes principals i als col·lectius, la majoria d'ells vulnerabilitzats als que pertanyen.

Objectiu 3: conèixer l'entorn on Probens desenvolupa les seves actuacions, els recursos dels que disposa, i les complicitats i relacions amb altres entitats amb les que col·laborem.

Objectiu 4: conèixer les principals eines de registre de les persones ateses i de les accions desenvolupades.

Tasques a desenvolupar:

- 1- Observació a les entrevistes individuals
- 2- Suport als acompanyaments
- 3- Redacció d'alguns escrits dirigits a diferents administracions

2ª Fase

Treballar l'acompanyament jurídic d'un nombre determinat de persones a partir de la metodologia treballada. Metodologia que implica posar en pràctica l'entrevista inicial o d'acollida, les entrevistes posteriors de seguiment, i les gestions derivades de les demandes de les persones ateses.

Objectiu 1: Posar en pràctica els coneixements adquirits en la fase d'observació i formació.

Objectiu 2: Realització i desenvolupament d'entrevistes individuals, amb l'acompanyament, quan sigui necessari, de la persona responsable del servei.

Tasques a desenvolupar:

- 1- Tutories de seguiment
- 2- Redacció d'escrits i recursos
- 3- Gestió de les demandes rebudes
- 4- Seguiment del resultat de la intervenció

PROGRAMA: VIA JOVE. SINGULARS DE GARANTIA JUVENIL

BASE REGULADORA: TSF/142/2018

NUM EXPEDIENT: SOC020/18/00151

INICI DEL PROGRAMA: /12/18

FINALITZACIÓ DEL PROGRAMA: 31/12/19

MARC TEÒRIC: MODEL DE COMPETENCIES ISFOL (àmbit Orientació Laboral)

RRHH DEL PROGRAMA:

Tècnics/ques:

ORIENTADORA LABORAL (1 persona dedicació 100%)

PROSPECTORA LABORAL (1 persona dedicació 25%)

Coordinador/a: (1 persona dedicació aprox 7%)

Personal Administratiu de suport (1 persona dedicació aprox 7%)

NATURALESIA DEL PROGRAMA:

Realització d'accions individuals i grupals d'orientació i acompanyament a 20 joves entre els 16 i els 29 anys inscrits a Garantia Juvenil (un 90% mínim) i en situació de recerca de feina ii registrats com a DONO en les oficines de treball. .Els joves han de ser residents al Barcelonès.

Les accions a desenvolupar se centren en tres àmbits d'actuació diferents:

- **Orientació Laboral i acompanyament al jove** (desenvolupada per Probens)
- **Formació a Mida:** Curs de 200 hores de Operacions bàsiques en comerços d'alimentació, restauració i fleca, amb anglès (desenvolupada pel Gremi de Restauració)
- **Prospecció Labora:** (desenvolupada per Probens)

OBJECTIUS DEL PROGRAMA

- Atendre a 20 joves
- Els 20 joves **han de participar tots** en les accions d'orientació laboral
- Els 20 joves **han de participar tots** en les accions de formació a mida del curs *Operacions bàsiques en comerços d'alimentació, restauració i fleca, amb anglès de 200 hores*
- Els 20 joves hauran de fer 120 hores de pràctiques en empreses després de la formació a mida.
- Una inserció mínima del 35% dels joves del programa

DESENVOLUPAMENT DEL PROGRAMA

Els itineraris dels joves participants en el programa es desenvoluparan en una fase prèvia i tres fases d'execució:

Fase Prèvia: (desembre 2018 / gener 2019)

Selecció dels 20 joves. Els joves es seleccionaran des de:

- Borsa Pròpia de Probens (antics usuaris/ usuaris atesos en altres programes)
- Llista d'espera
- Derivacions altres entitats
- Derivacions des de l'OTG de Sepúlveda

Criteris de selecció:

Inscripció a Garantia Juvenil (el 90%)

Alta com a demandant d'ocupació o en millora d'ocupació

Entre els 16 i 29 anys

Interès per participar en el programa i per a la formació. Compromís de participar en el programa i fer el curs de 200 hores de formació més les pràctiques.

Fase d'Acollida, Orientació i Disseny del pla de treball o itinerari (desembre 2018-gener/febrer de 2019)

- Incorporació del jove al programa. Comunicació de la seva incorporació al SOC. Signatura dels compromisos i acords (compromís de participació, full de ruta consensuat)

Fase d'Execució del projecte (gener 2019 a novembre 2019)

1. Accions d'Orientació: pròpies de la tècnica d'Orientació com a tutora del grup (gener 2019 i fins novembre de 2019)

- Desenvolupament de les accions d'orientació segons l'itinerari o full dissenyat i pactat amb cada jove.

-Les accions d'orientació poden ser individuals o grupals i fan referència a intervencions de millora de les competències diagnosticades prèviament com a necessàries d'adquirir i/o reforçar (Veure la memòria del projecte amb totes les possibles accions)

2. Accions de Formació: Desenvolupament del curs de 200 hores: *Operacions bàsiques en comerços d'alimentació, restauració i fleca, amb anglès* (març a maig de 2019)

3. Accions de Pràctiques: 120 hores (juny-juliol de 2019) El seguiment el farà la tècnica d'Orientació

4. Accions de Prospecció Laboral: pròpies de la tècnica de Prospecció

Fase de Tancament i valoració (novembre a desembre de 2019)

Tancament dels itineraris amb els joves i valoració del programa

Aplica a:

Tècnics: Orientadora / Prospectora

Coordinador Probens Projecte

Coordinador Gremi de l'acció formativa

CRITERIS RESPECTE A L'EXECUCIÓ DEL PROGRAMA EN LA FASE D'ORIENTACIÓ

- El programa es considera iniciat quan s'incorpora la ORIENTADORA com a tutora del grup. A partir d'aquesta data disposem del que queda de mes i fins la finalització del mes següent per a incorporar el nombre mínim de joves que són 15. Un 75% dels joves (màxim 20)

Exemple. S'incorpora la orientadora el 8 de gener. La data màxima per tenir 15 joves al programa és la del 28 de febrer (finalització del següent mes natural)

- El nombre mínim de participants del grup de joves al programa és de 15

- Cal però mantenir estable el grup de 20 joves.

- Quan hi hagi una baixa d'un jove al programa, aquesta baixa s'ha de cobrir amb un altre jove que el/la substitueixi. Un jove que es baixa haurà de ser substituït per un altre jove en un termini màxim que arriba fins la finalització del mes natural següent a la baixa del jove.

Exemple. Hi ha una baixa d'un jove el 23/03/19. La data màxima per a cobrir la baixa amb un altre jove serà fins el 30 d'abril (finalització del següent mes natural)

DOSSIER TÈCNIC DEL PROGRAMA

Edició 1ª

Data: 29/11/18



- En casos excepcionals si no trobem joves per a substituir els que són baixa durant el programa cal:

1r acreditar que no s'han trobat joves per a cobrir les baixes dels que han deixat el programa

2n acreditar que el fet de substituir les persones que són baixa suposa per a l'entitat no poder seguint desenvolupant correctament el projecte

En aquests dos casos en els quals no es pot cobrir una baixa s'haurà de sol·licitar l'exempció a l'obligatorietat de cobrir la baixa una vegada ha transcorregut el termini màxim per a cobrir la baixa i en un termini de 5 dies naturals.

Exemple. Hi ha una baixa d'un jove el 23/03/19. La data màxima per a cobrir la baixa amb un altre jove serà fins el 30 d'abril (finalització del següent mes natural). Arribada aquesta data no podem substituir el jove per un dels 2 motius anteriorment descrits. Cal doncs fer una sol·licitud d'exempció que es presentarà com a data màxima el 5 de maig.

En aquest cas el SOC (Àrea de Planificació i valoració tècnica) emetrà una resolució la qual es produirà en 15 dies. Si no hi ha resposta positiva en 15 dies aquesta s'entendrà desestimada.

En cas de desestimació de sol·licitud d'exempció, l'entitat té com a termini fins a la finalització del següent mes natural per a substituir el jove.

Exemple. Hi ha una baixa d'un jove el 23/03/19. La data màxima per a cobrir la baixa amb un altre jove serà fins el 30 d'abril (finalització del següent mes natural). Arribada aquesta data no podem substituir el jove per un dels 2 motius anteriorment descrits. Aleshores fem una sol·licitud d'exempció i la presentem el 4 de maig (tenim fins el 5 de maig per fer-ho en aquest cas). Passen 15 dies, es a dir arribem al 20 de maig i no tenim resposta. Entenem que la nostra petició d'exempció de substitució de baixa ha estat desestimada. Aleshores tenim fins el 30 de juny per trobar un joves que cobreixi la baixa..

- No es podran substituir joves que siguin baixa del programa dos mesos abans de finalitzar. Després del 1 de novembre de 2019.

- La Orientadora ha de fer un mínim de 1 hora d'atenció al mes per jove. Això significa que cada un dels 20 joves s'ha de veure un mínim de 1 vegada (amb una hora de durada). Cada jove ha de tenir un mínim d'atencions en la fase d'orientació

- mínim 12 hores d'atenció (1 hora per mes i jove)

- 12 accions de un mínim de 1 hora (1 per mes i jove)

Exemple: en el mes de març, cada jove ha de ser atès per la Orientadora durant un mínim de 1 hora (atenció directa). No compta l'atenció de la formació instrumental.

Si un jove no pot venir en un mes determinat (per exemple el mes de març) durant 1 hora, cal fer una sol·licitud d'exempció d'aquest requisit al SOC (Àrea de Planificació i valoració tècnica). Aquesta sol·licitud es presentarà en un termini de 5 dies naturals des de la finalització del mes natural

Exemple: en el mes de març, un jove no ha pogut ser atès per la Orientadora durant un mínim de 1 hora (atenció directa). No ha vingut en tot el mes de març. Una vegada finalitzat el mes de març, tenim 5 dies (fins el 5 d'abril) per presentar una sol·licitud d'exempció de compliment d'aquest requisit. Aquesta sol·licitud cal motivar-la (viatge del jove, inserció laboral amb uns horaris que no permeten l'atenció al jove, etc...)

Aquesta àrea de verificació del SOC emetrà una resolució la qual es produirà en 15 dies. Si no hi ha resposta positiva en 15 dies aquesta s'entendrà desestimada.

- Aquest fet determinarà una penalització que suposarà una minoració econòmica en l'execució del programa.
- La no substitució d'un jove del programa suposarà també una minoració econòmica

CRITERIS RESPECTE A L'EXECUCIÓ DEL PROGRAMA EN LA FASE DE PROSPECCIÓ / INSERCIÓ LABORAL

- Tenim un objectiu del 35% (el programa estableix un objectiu del 25%)
- La INSERCIÓ LABORAL ES CONSIDERADA COM:
 - Contractes de durada mínima de 6 mesos a jornada completa
 - Contractes consecutius que sumin 6 mesos a jornada completa
 - Contractes parcials que sumin 6 mesos en còmput de jornada completa
 - Alta a la seguretat social com a autònom amb 6 quotes consecutives des del primer mes d'alta en règim d'autònom.
 - En els joves incorporats al projecte i amb una edat dels 16 als 20 anys la inserció es comptabilitza en un mínim de 2 mesos a jornada completa
- També es comptabilitza el retorn al sistema educatiu dels joves entre els 16 i els 20 anys i que comptabilitzin una permanència en el sistema educatiu reglat de 6 mesos mínim
 - Aquesta permanència s'acreditarà mitjançant certificat acreditatiu del centre

ALTRES ASPECTES DEL PROGRAMA

- Disposarem d'una Tècnica del SOC que serà la nostra referent
- El SOC publicarà un guia d'execució del programa
- *Les actuacions de la fase d'Orientació caldrà registrar-les a l'aplicatiu del Galileu. Només es consideraran accions d'atenció directe realitzades amb el jove, les que estan registrades a l'aplicatiu i signades pel jove. Serà necessària guardar en PDF una còpia del document d'assistència a la sessió d'atenció programada amb el jove i signada per aquest jove*

JUSTIFICACIÓ ECONÒMICA

Veure Base 8 i 21 de l'ordre : TSF/142/2018

Modalitat: *Justificació per compte justificatiu amb aportació de justificants de despesa*

Termini màxim per a presentar la justificació: *2 mesos des de la finalització de les actuacions. Fins el 29/02/20*

a) Justificació de l'actuació de orientació

Despeses directes: de personal de ORIENTADORA, COORDINACIÓ, PERSONAL ADMTIU DE SUPORT

La despesa de personal es calcularà en base a cost/hora i en funció del nombre d'hores realitzades al programa (temporalització). El cost hora es calcularà en base al total d'hores anuals segons conveni (1724 hores)

Despeses indirectes: màxim 20% de la despesa directa

Quantitat atorgada per a aquesta actuació: 51.514,91 €

b) Justificació de l'actuació de prospecció

Només les despeses directes del personal prospector

Quantitat atorgada per a aquesta actuació: 9007,79 €

c) Justificació Fase de Formació a Mida (Gremi de Restauració)

Quantitat atorgada per a aquesta actuació: 18.360 €

DOCUMENTACIÓ A PRESENTAR EN LA FASE DE JUSTIFICACIÓ (base 21 de l'ordre de bases)

MEMÒRIA EXPLICATIVA DE LES ACTUACIONS

MEMÒRIA ECONÒMICA

REVOCACIONS PER INCOMPLIMENT DE OBJECTIUS

a) Per incompliment d'objectius d'inserció

2% de la subvenció (1.577,65 euros) per cada 1% de menys en el compliment dels objectius.

Exemple:

Objectiu d'inserció: 35%

Objectiu assolit: 30% Reducció de 5 punts en el percentatge fixat com a objectiu

Reducció de: 5 x 1.577,65 euros = 7.888,25 euros

Revocació de 7.888,25 euros

Aquesta revocació es produiria sobre el 20% pendent de liquidar (pagar). Una vegada feta la bestreta la quantitat pendent de pagar seria de 15.775,54 euros

El límit de les revocacions per a aquets concepte es situa en el 30% de la subvenció total es a dir en 23.664,81 euros

b) Per Incompliment d'hores d'atenció mensual (mínim d'1 hora per participants i mes)

Revocació: Import mensual de la orientadora (Ràtio?)

Les hores d'atenció es calculen a partir de la informació de les mateixes a l'aplicatiu del Galileu

c) Per Incompliment en hores de formació

Assistència d'un mínim del 75%

En el cas dels alumnes que no assisteixin al 75% es calcula el cost hora del nombre d'hores assistides reals per a cada alumne que no arriba al 75% i la diferència es resta del total de finançament per formació

Exemple:

Per a cada alumne el SOC finança 4,59 euros per hora. Són 200 hores, en total són 918 euros per alumne

De tots els 20 alumnes del curs, 19 tenen mes d'un 75% d'assistència

Un alumne té un 60% d'assistència. Un 60% d'assistència equival a 120 hores. En aquest cas el finançament d'aquest alumne seria de:

4,59x120= 550,80 euros.

A la totalitat dels 18.360 euros del curs li hauríem de restar la diferencia entre 918 (cost total del curs per alumnes i 550,80 cost real d'aquest alumne amb 120 hores de les 200). Caldria restar doncs 367,20 euros.

La revocació seria de: 367,20 euros sobre els 18.360 euros de la part de formació

d) Per incompliment de visites a activitats socials, culturals programades

e) Per incompliment de visites a l'entorn productiu

En aquests dos casos caldrà esperar a rebre la resolució definitiva i a tenir la guia d'execució per tal de valorar el seu impacte

Annex ACCIONS EN LA FASE D'ORIENTACIÓ

a) Acompanyament a l'Orientació i Inserció Laboral:

Realització d'accions tant individuals com grupals d'acompanyament a la orientació i inserció laboral dels joves del programa que es troben en situació d'atur

Es treballarà l'adquisició i/o reforç de les competències que a partir del diagnòstic realitzat de la situació actual de la persona i de la seva ocupació potencial sigui necessari treballar per tal de millorar les seva ocupabilitat i les seves possibilitats d'inserir-se en el mercat laboral del territori.

Es treballarà l'adquisició i/o reforç de:

- ✓ **Competències bàsiques mitjançant accions de formació bàsica**
- ✓ **Competències digitals. Es poden desenvolupar:**

curs d'alfabetització digital

Tallers monogràfics de TIC:

- *Gestió del Correu Electrònic*
- *Us de navegadors i internet*

✓ **Competències transversals**

Tutories individuals per a reforçar competències lligades a millora de les habilitats socials, de comunicació i de relació interpersonal

✓ **Competències per a la recerca de feina**

Tutories individuals d'acompanyament a la recerca de feina on es treballarà el coneixement de les eines de recerca de feina, els canals, l'organització i planificació de la recerca de feina, el mercat laboral i les oportunitats laborals que genera el territori

Accions grupals:

- Taller de coneixement del context laboral
- Taller de mercat laboral i ocupacions
- Taller de Canals de Recerca de feina
- Taller Eines de Recerca de Feina
- Taller Procés de Selecció: L'entrevista de selecció
- Tallers d'eines digitals per a la recerca de feina: Portals Web

Tanmateix també pot funcionar un espai obert de recerca de feina per internet per als usuaris/ies del programa

b) orientació en l'accés a recursos del territori:

Realització d'accions individuals i/o grupals d'orientació vers els recursos existents al territori en relació a les necessitats / demandes explicitades pels usuaris/ies del programa.

Aquestes accions d'orientació / informació són en els àmbits de l'accés a:

- *Recursos educatius i*
- *Administració (gestió de tràmits, demandes de certificats i/o documents...)*
- *Accions per a donar a conèixer activitats culturals i socials d'implicació en el teixit associatiu del barri, districte...*

Les accions d'orientació i informació poden suposar la realització d'accions d'acompanyament i/o mediació dels usuaris atesos al programa vers els recursos del territori als quals són derivats.

Realització d'accions individuals de reforç de competències digitals per a la realització de tràmits administratius i la seva gestió i desenvolupament autònom posterior.

c) Àmbit d'acompanyament a la inserció laboral

1.ACCIONS INDIVIDUALS

2.ACCIONS GRUPALS

3. ACCIONS D'INTERMEDIACIÓ LABORAL AMB ELS USUARIS CANDIDATS A OFERTES GESTIONADES DES DE PROSPECCIÓ

- Els joves per tal de ser candidats a ofertes de treball gestionades des de l'àrea de prospecció hauran de tenir un grau d'ocupabilitat mig o alt.
- Quan un jove es presenta com a candidat a una oferta gestionada des de prospecció, s'haurà de fer una tutoria presencial de preparació de l'entrevista i després una tutoria de seguiment de l'entrevista realitzada.
- No es presentarà un jove com a candidat a una entrevista de feina d'una oferta gestionada des de prospecció, si prèviament no s'ha realitzat una tutoria de preparació d'entrevista

