

RED DE INCLUSIÓN SOCIAL

GRUPO DE TRABAJO SOBRE INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN ENTRE LOS SERVICIOS SOCIALES Y DE EMPLEO

INFORME DE RESULTADOS

Reunión presencial del 19.11.2018

Versión Final

CONTENIDO

1. Introducción.....	3
2. Obstáculos existentes en la práctica de compartir información entre servicios sociales y de empleo	4
3. Selección de variables relevantes de intercambio de información.....	6
3.1. Información de interés para empleo que puede ser ofrecida por los servicios sociales.	6
3.2. Información de interés para los servicios sociales que puede ser ofrecida por empleo.	9
4. Alternativas Operativas para compartir información entre los servicios sociales y los de empleo	11
5. Conclusiones.....	14
6. Anexos	16
Anexo 1. Tabla sintética de campos de información intercambiables entre empleo y servicios sociales	16



1. Introducción

El presente informe recoge el desarrollo y los resultados del grupo de trabajo celebrado el día 19 de noviembre de 2018 sobre **“Intercambio de Información entre los servicios sociales y los de empleo”**, tal y como fue aprobado en la reunión constitutiva de la Red de Inclusión Social (RIS) de 20 de junio de 2017 y como aparece en el reglamento interno de funcionamiento de la misma, en el que se recoge la posibilidad de constituir grupos de trabajo que resulten necesarios para el mejor cumplimiento de las funciones de la Red.

Así, el grupo de trabajo tuvo una duración de tres horas y media, se celebró en la sede de la Secretaría de Estado de Igualdad del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad en la Calle Alcalá 37 de Madrid y contó con la participación de más de 20 personas expertas, del ámbito de la intervención de Servicios Sociales y Servicios de Empleo de 4 Comunidades Autónomas, de los dos Ministerios así como con diversos expertos en intervención directa en estos campos del Tercer Sector y con la participación de los interlocutores sociales.

Tabla 1. Participantes en el Grupo de Trabajo 1

Nº	CCAA	Servicios Sociales (SS) o Empleo (EMPL)	ONG y Agentes Sociales	Otros organismos públicos
1	Murcia	EMPL+SS	Acción Contra el Hambre	SEPE estatal
2	Aragón	EMPL	Fundación ONCE	MSSSI-DGSFI
3	Madrid	SS	Fundación Secretariado Gitano	FEMP
4	Castilla la Mancha	SS	UGT	
5			CCOO	
6			CEOE	

El grupo de trabajo celebró su tercera sesión, tras las realizadas en noviembre de 2017 y en junio de 2018. A modo de recordatorio, comentar que en la primera sesión del grupo se analizó el SIUSS y los sistemas de información de los servicios sociales de las Comunidades Autónomas. En la segunda sesión, en junio de 2018, se analizó el SISPE y su cuestionario de empleabilidad. A través de este análisis se comparó el concepto de empleabilidad entre ambos servicios, determinando en qué medida los diferentes conceptos que manejan los dos servicios resultan complementarios. La segunda sesión concluyó que es importante avanzar y sistematizar la interoperabilidad entre los sistemas de información de empleo y de servicios sociales, definiendo canales de comunicación y la información concreta a intercambiar.

En línea con los avances de las dos sesiones anteriores, en esta tercera sesión del grupo de trabajo se buscó acotar los campos e incluso las variables de intercambio de información, además



de definir cómo estructurar este intercambio, con el fin de hacer este intercambio de información una realidad. Con ello se persigue que los servicios de empleo puedan ofrecer itinerarios mucho más ricos al estar mucho más adaptados a la realidad de la persona, así como que los servicios sociales tengan un conocimiento mucho más profundo y detallado sobre la situación de la persona en materia de empleabilidad. Como consecuencia, se espera un efecto positivo en la coordinación entre ambos servicios.

Además, durante la reunión se subrayó que nos encontramos en un momento muy oportuno para avanzar en este intercambio de información a nivel real, ya que desde la dirección del SEPE y la de Servicios Sociales¹ hay un claro apoyo al respecto. De esta manera, se remarcó el **compromiso institucional** para apoyar las conversaciones realizadas en el seno de la RIS sobre intercambio de información y dar el salto a convertir este intercambio de información en realidad.

A continuación, se expone el debate abierto sobre cada una de las cuestiones señaladas, así como una síntesis de las principales conclusiones alcanzadas por los participantes del Grupo de Trabajo.

Esta primera versión del documento será matizada con las observaciones de las personas participantes en el grupo de trabajo una vez se circule a través de la lista de correo lista-grupo1@redinclusion-social.es; también será completar con información adicional que pueda ser aportada (y que durante el propio grupo de trabajo fue detectada como de interés). Como se avanzó el día de la celebración del grupo de trabajo, la reunión presencial es un primer paso, que es seguido por el intercambio de impresiones on-line hasta la próxima reunión presencial, en el primer semestre de 2019.

2. Obstáculos existentes en la práctica de compartir información entre servicios sociales y de empleo

La primera sesión de trabajo conjunto de la reunión trató sobre la identificación de obstáculos para compartir información entre ambos servicios.

- En primer lugar, existe una **amplia heterogeneidad del formato de los datos entre las CCAA**, dado que cada CCAA es competente para decidir sobre su plataforma de gestión. La situación es especialmente compleja en SIUSS, ya que, a diferencia de SISPE, existen diferencias y derivaciones de SIUSS adaptadas a cada Comunidad Autónoma, además de comunidades que no utilizan SIUSS. En algunas CCAA existen sistemas de información paralelos para algunas cuestiones, como las rentas mínimas, separados de los sistemas tipo SIUSS. A su vez, los servicios sociales tienen un ecosistema complejo, por el papel de las

¹ Dirección General de Servicios para las Familias y la Infancia del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.



entidades locales, lo que supone un obstáculo en algunas CCAA para el flujo de información.

De esta manera la situación es diversa. Algunas CCAA, por ejemplo, reciben un fichero Excel semanal con la información atendida por los servicios sociales cada semana, mientras que en otras la información es aportada en diferentes formatos por los servicios locales. También hay Comunidades Autónomas en las que empleo tiene aplicaciones web para que los servicios sociales introduzcan datos. Sin embargo, dada la complejidad de este contexto no se puede garantizar a nivel nacional que los servicios de empleo tengan identificado el dato más básico del intercambio de información: si las personas han sido atendidas por los servicios sociales. Esta carencia de información en tiempo real genera dificultades operativas a la hora de definir los itinerarios de empleo coordinados con los servicios sociales.

- Otro obstáculo gira en torno a la necesidad de aprendizaje para cumplir con los requisitos de la protección de datos (**LOPD y nueva ley**), así como a la falta de estructuras para cumplir con sus requisitos. El desconocimiento de esta normativa y la falta de certeza sobre la adecuación de la infraestructura a los requisitos de la norma generan dudas a los profesionales cada vez que comparten o solicitan información.

En este contexto, comentar que la RIS desarrollará un estudio sobre los obstáculos de la LOPD y la nueva ley para el intercambio de información sobre las personas entre empleo y servicios sociales. Además, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) ha emitido un dictamen a petición del SEPE para solventar las dudas relacionadas con el tratamiento de datos personales en virtud del nuevo reglamento. Otro ejemplo interesante es la Tarjeta Social, que está implicando el traslado de una gran cantidad de información personal, como la discapacidad o la situación familiar, representando un reto en materia de protección de datos.

- Parte de los **obstáculos son de naturaleza técnica**. En algunas Comunidades Autónomas existen obstáculos para el acceso desde servicios sociales a los sistemas que recogen la información sobre las prestaciones e itinerarios de empleo. A su vez, también hay obstáculos para que las entidades del tercer sector, que desarrollan a menudo itinerarios financiados con dinero público, accedan al sistema y vuelquen los datos relevantes. Debido a estos obstáculos técnicos, muchas veces los datos se comparten mediante el volcado de archivos, formularios o correo electrónico. En cambio, el uso de plataformas online en tiempo real supondría una considerable ganancia de eficacia, eficiencia y seguridad en el trasvase de información.



En este sentido es importante definir con claridad quién tiene que tener acceso a los datos de los sistemas de información, tanto de consulta como de edición. Una posibilidad es optar por una **interacción bilateral en cada CCAA entre servicios sociales y empleo**, mientras que otra opción sería **alcanzar un acuerdo a nivel nacional**, adaptable a las necesidades particulares de cada CCAA. Para ello sería interesante conseguir en el ámbito estatal un acuerdo operativo entre todas las Comunidades Autónomas para incorporar los datos a un sistema interoperable. Por otra parte, también sería necesario definir los permisos de acceso y edición para las entidades del tercer sector, así como los permisos para elementos como la realización de estudios.

3. Selección de variables relevantes de intercambio de información

Durante esta sesión se trabajó de manera conjunta para definir campos de información concretos para ser intercambiados entre empleo y servicios sociales. La dinámica se realizó en dos fases. Primero se identificaron campos de información que resultaran de interés para los servicios de empleo y que estuvieran a disposición de los servicios sociales. A continuación, se invirtieron los roles, identificando los campos de información que resultaran de interés para los servicios sociales y que pudieran ser facilitados por los servicios de empleo.

3.1. Información de interés para empleo que puede ser ofrecida por los servicios sociales.

- **Competencias y capacidades para el empleo**, desde el punto de vista de los servicios sociales, dado que esta información resulta complementaria para el técnico de empleo en su diagnóstico de empleabilidad.
- **Factores emocionales y motivacionales**. Esta información resulta de interés para los servicios de empleo, ya que estos factores tienen también un impacto en la capacidad de la persona para participar en las acciones de inserción y de mejora de su empleabilidad.
- **Servicios provistos por servicios sociales**. Conocer esta información es de gran utilidad para el diseño de los itinerarios. Resulta también de interés para empleo conocer desde cuándo la persona ha sido registrada por los servicios sociales y ha venido realizando acciones, con el fin de contextualizar la situación de la persona. Además, este flujo de información se valora positivamente por parte de los usuarios al generar una sensación de atención más individualizada, siempre y cuando no trascienda límites de privacidad, que deben ser claros.
- Prestaciones no estatales.
- **Situación personal y familiar**. Esta dimensión de información a compartir genera opiniones encontradas. Por una parte, puede resultar muy relevante debido a que condiciona en muchos casos la capacidad de la persona para acceder no solo al empleo sino también a acciones de apoyo, como cursos de formación. Por ejemplo, las personas



con adicciones necesitan ir con determinada frecuencia a sesiones de desintoxicación y rehabilitación, que deben ser compatibles con su horario laboral, algo que es frecuentemente tenido en cuenta por las empresas de inserción. Otro ejemplo son las personas que tengan que cuidar a familiares, lo que puede ser un obstáculo para acceder a acciones como cursos de formación. Las situaciones personales y familiares que afecten a la disponibilidad de la persona deben ser tenidas en cuenta.

Sin embargo, se trata de información que resulta en algunos casos altamente sensible, como las situaciones de violencia doméstica o de drogodependencias, sobre las que debe de respetarse la confidencialidad y la privacidad de la persona. Por esta razón, en SISPE, por ejemplo, la información sobre las víctimas de violencia de género está recogida con un nivel de protección muy elevado. También existe la posibilidad de que la persona simplemente informe sobre su falta de disponibilidad en ciertos horarios a los servicios de empleo, sin especificar detalles sobre su situación personal, aunque este comportamiento puede ser percibido como una falta de compromiso con su activación, y por tanto derivar en la exclusión de la persona de ofertas de formación o de empleo.

De esta manera nos encontramos con información que resulta relevante, pero es a la vez sensible. Existen **varias opciones para superar este conflicto**:

- Una posibilidad es que las situaciones personales o familiares que afecten a la disponibilidad de la persona para el empleo o para participar en acciones de inserción laboral, puedan **comunicarse a los servicios de empleo de manera genérica**, especificando únicamente cómo afecta a la disponibilidad horaria, sin comunicar los detalles de la situación. Situaciones como el alcoholismo o las drogodependencias, que pueden requerir que una persona acuda regularmente a procesos de rehabilitación, pueden aparecer de manera genérica dentro de un apartado sobre limitaciones por problemas de salud.
- Otra opción es que este tipo de información, relevante y sensible a la vez, no sea de acceso abierto para cualquier técnico/a que trate con la persona, sino que esté **únicamente disponible para el tutor/a social de referencia**, tanto de empleo como de servicios sociales.
- Otra posibilidad es que las personas que sufran determinadas situaciones traten con **orientadores especializados en materia social** cuando acudan a las oficinas de empleo. A su vez, estos orientadores estarían también disponibles para atender a la población general cuando fuera posible. Una alternativa similar consistiría en que estos casos fueran tratados por trabajadores sociales que estuvieran trabajando en las oficinas de empleo.
- Otro **punto de vista es el de las capacidades**. Por ejemplo, desde empleo existe la tendencia a trabajar con el registro de datos de las personas con discapacidad en positivo, es decir, determinando de qué capacidades disponen, para poder



asociarlas con puestos de trabajo, o para establecer necesidades de adaptación del puesto de trabajo. De manera similar, la situación personal o familiar podría comunicarse en positivo, especificando tanto las capacidades de la persona como sus necesidades de adaptación para las acciones de formación o para los empleos.

Existen también obstáculos para transmitir algunos campos de información que son potencialmente generadores de exclusión. Un ejemplo es pertenecer a la etnia gitana, un factor de vulnerabilidad que no puede ser recogido en los datos.

Además, también es importante tener en cuenta los mecanismos de actualización de algunos datos sobre la situación familiar y personal. Por ejemplo, una persona puede encontrarse en una situación de drogodependencia, ser esa información registrada y tenida en cuenta en su proceso de inserción laboral, pero posteriormente superar esa situación en el futuro. Esta cuestión de la actualización de la información también es relevante para las víctimas de violencia de género: una persona puede sufrir un episodio de violencia de género y ser considerada a continuación como víctima, pero es obligatorio plantear la cuestión de por cuánto tiempo permanecerá esa consideración en el sistema y durante cuánto tiempo debe ser tenida en cuenta por los servicios de empleo.

- **Situación de exclusión social.** Más allá de los detalles de la situación personal o familiar, la variable categórica de estar en situación de exclusión social viene determinada por los servicios sociales y muchas veces es comunicada a los servicios de empleo, si bien los canales de comunicación difieren en función de cada Comunidad Autónoma. Por ejemplo, en Asturias los servicios de empleo reciben un fichero mensual .xml de servicios sociales, que sirve para asignar la clave 19 en SISPE a las personas en riesgo de exclusión. En Murcia, los ayuntamientos envían directamente esta información al servicio de empleo. Sin embargo, este sistema tiene sus limitaciones, ya que cuando una persona no renueva su demanda de empleo pierde la valoración en función del código 19, por lo que cuando vuelve a darse de alta como demandante el código 19 ya no se ve automáticamente incluido en sus datos.
- **Situaciones de empleo informal no declarado.** Esta información es detectada frecuentemente por los servicios sociales cuando tiene lugar. Sin embargo, las situaciones de empleo no declarado resultan muy relevantes en materia de empleabilidad, ya que muestran que la persona está efectivamente insertada en el mercado de trabajo y es por tanto empleable. Por ello los servicios sociales pueden recoger que la persona cuenta con una serie de capacidades laborales relevantes y probadas. Un ejemplo serían las personas que trabajan un pequeño número de horas a la semana de manera no declarada y que al mismo tiempo necesitan ayuda ya que sus ingresos son muy limitados.

Aun reconociendo la importancia de no perjudicar a la persona que acude a los servicios sociales, no puede ignorarse que el empleo no declarado, produce daños no sólo en las



cuentas públicas sino también a las pequeñas empresas y autónomos que actúan en el marco legal, perjudicando las condiciones de competencia, además del efecto desmotivador que produce en quienes cumplen la norma.

Por ello **los servicios sociales deben llevar a cabo una labor de sensibilización e informar sobre el coste de los servicios públicos y prestaciones sociales**, sufragados a través de las aportaciones vía cotizaciones sociales e impuestos, transmitiendo un **mensaje claro de rechazo del fraude o la economía sumergida**.

Algunas situaciones especiales de empleo no declarado, como la prostitución, o actividades alegales, no es pertinente que sean comunicadas a los servicios de empleo.

- Existen otros campos de información que no son tan relevantes para los servicios de empleo, y que además no son definidos por los servicios sociales, como los **antecedentes penales**. Hay otros campos, como la **documentación en regla de personas inmigrantes**, que es comprobada directamente por ambos servicios. Hay ámbitos de información relevante, como los servicios de conciliación o las becas de transporte, que no son necesariamente proporcionados por servicios sociales. Parte de esta información estará disponible en la Tarjeta Social.

Algunos de los campos de información contemplados requieren una mejor definición. No obstante, estas observaciones abren la posibilidad a extender el intercambio de información con otras administraciones más allá de empleo y servicios sociales. En este sentido la información del tercer sector resulta potencialmente de gran interés.

3.2. Información de interés para los servicios sociales que puede ser ofrecida por empleo.

En segundo lugar, se identificaron una serie de campos de información disponibles para los servicios de empleo que fueran a su vez de interés para los servicios sociales:

- Las **prestaciones económicas de empleo** resultan de interés, con el fin de evitar duplicidades, por ejemplo, con las rentas mínimas, pero también teniendo en cuenta que muchas prestaciones van de la mano de un itinerario. No obstante, esta información estará disponible en la Tarjeta Social, así como toda la información relativa a cualquier tipo de prestación económica recibida por la persona. Esta información será actualizada de manera diaria y estará disponible para los servicios sociales.
- La **situación de la demanda de empleo**, ya que a menudo es un requisito para las rentas mínimas o para la participación en algunos programas. Sería interesante que los servicios sociales pudieran conocer no solo el estado actual de la demanda sino también su registro histórico, conociendo la antigüedad de la situación de desempleo o las posibles oscilaciones en la actualización de la demanda.



- El **diagnóstico de empleabilidad** es otro elemento de interés, especialmente para clasificar esta empleabilidad clasificación entre niveles bajo, medio o alto. Este diagnóstico permite a los servicios sociales avanzar en el conocimiento de la persona y adaptar con ello las acciones que se la ofrecen.
- El **itinerario de acciones**. Las acciones provistas por los servicios de empleo son de gran interés para los servicios sociales, tanto las que han sido efectivamente realizadas como también las que han sido ofertadas y rechazadas por la persona.

La información sobre los servicios programados está ya incorporada en SISPE, de manera que los técnicos/as pueden ver el conjunto de acciones que las personas tienen programadas para un periodo de tiempo a futuro. Además, en este sentido el SEPE está desarrollando una herramienta de análisis de datos para proponer itinerarios a las personas en base a su perfil. Para ello, la herramienta analiza las acciones que han sido realizadas por otras personas con perfiles similares y el resultado que tuvieron, asignando una probabilidad de éxito a cada posible acción en función del perfil de la persona. Con ello el sistema sugiere un itinerario, en base a las acciones con mayor probabilidad de éxito, para una persona según su perfil.

- Por último, se planteó la posibilidad de **abrir toda la información de SISPE**, sin ninguna reserva, a los técnicos de los servicios sociales. Es decir, tanto los diagnósticos de empleabilidad como los itinerarios. Además, se ofreció que el/la propio/a técnico/a podría modificar o añadir datos que fueran relevantes para los servicios sociales. Esto resultaría altamente operativo ya que un gran porcentaje de las personas que acuden a los servicios sociales ya están inscritas en empleo.

También existe una serie de datos creados por el **tercer sector y por iniciativas de RSE** que resultan de interés. Algunas organizaciones utilizan herramientas de medición de la empleabilidad (un ejemplo es la creada por la Fundación Accenture²), o incluso realizan tareas de intermediación a través del contacto con las empresas. Otras organizaciones disponen de datos sobre los itinerarios y las acciones que han proporcionado ellas mismas. El tercer sector es a menudo complementario y ofrece servicios de apoyo a las acciones de empleo o servicios sociales, o sirve para que algunas personas puedan posteriormente acceder a los servicios de empleo normalizados. Esto es especialmente relevante con algunos colectivos vulnerables que son frecuentemente atendidos por el tercer sector. Un ejemplo son las acciones financiadas con cargo a la convocatoria del IRPF.

Por otra parte, de manera complementaria, la colaboración Público-Privada mejora la gestión de los servicios y ayuda en la sostenibilidad del sistema. Aumenta la eficiencia de la Administración Pública, y permite mantener la inversión y la prestación de servicios de calidad. En la gestión de

² <https://juntosporemplejo.cclearning.accenture.com/>



los servicios de titularidad pública, el sector privado aporta un plus de especialización, eficacia y flexibilidad. En este caso, podría permitir una mejora de los mecanismos de intermediación en el empleo, siendo una cuestión esencial para facilitar las transiciones en el mercado de trabajo. Como ejemplo, los servicios que prestan las agencias de colocación permiten aligerar la carga de los servicios públicos de empleo, por lo que la mejora de los mecanismos de intermediación en el empleo, con impulso de la colaboración público-privada, es una cuestión esencial.

Por ello la información generada por el tercer sector y por las agencias de colocación es claramente complementaria con la labor de los servicios sociales y empleo, teniendo por tanto el potencial de enriquecer su visión y con ello facilitar la toma de decisiones.

Más allá de los campos de información de interés recíproco entre empleo y servicios sociales, es importante definir otros aspectos del propio intercambio de información, como el **universo de personas** sobre las que debe de intercambiarse información. La finalidad del intercambio de información es mejorar el diagnóstico y con ello la intervención. Por tanto, este intercambio debe limitarse a las personas que vayan a recibir acciones conjuntas de empleo y de servicios sociales, o cuando uno de estos servicios necesite información del otro para diseñar sus acciones de manera más adecuada. Una razón para acotar el universo de personas sobre las que intercambiar información a únicamente las necesarias es el ahorro de recursos. En el caso de disponer de sistemas integrados online estos datos podrían estar ya disponibles y representar un coste marginal relativamente nulo, pero existen también otras razones de privacidad para acotar este intercambio de información de datos personales de las personas.

En otras palabras, los esfuerzos realizados en materia de intercambio de información deben tener un enfoque pragmático, siendo conscientes de los recursos necesarios y emplearlos con el fin de lograr resultados en el corto plazo que puedan ser directamente aplicados para conseguir mejoras en la intervención.

4. Alternativas Operativas para compartir información entre los servicios sociales y los de empleo

Un aspecto clave de cara a lograr el intercambio de información es **acordar una operativa**, es decir, definir el modo en que se estructura el intercambio de la información. Existen varias alternativas para que dos organismos compartan información, si bien para estructurar los grupos de trabajo se presentaron dos modelos: los sistemas integrados y los protocolos bilaterales bajo demanda. A continuación, se introducen brevemente ambos modelos.

Sistema Integrado

Un sistema integrado recibe información por parte de los agentes que participan y a su vez estos pueden consultar la información enviada por otros participantes al sistema. El sistema podría estar planteado inicialmente para servicios sociales y empleo, incorporando adicionalmente a entidades



del tercer sector o a otros agentes potenciales en el futuro. Existen importantes puntos a tener en cuenta de cara a la creación de un sistema integrado. Entre ellos se encuentra la viabilidad del sistema, así como los requisitos para su creación, su inversión, su coste de mantenimiento, o los permisos otorgados a cada uno de los agentes participantes, es decir, quién debería tener qué tipo de acceso a qué información y en qué circunstancias.

Otro elemento a tener en cuenta en la creación de un sistema integrado es la acotación del universo. En otras palabras, ¿sobre qué personas debe de realizarse el intercambio de información? ¿sobre las personas que sean usuarias de al menos dos sistemas, empleo y servicios sociales, o de uno de éstos y entidades del tercer sector?

Esquema. Relaciones en un Sistema Integrado

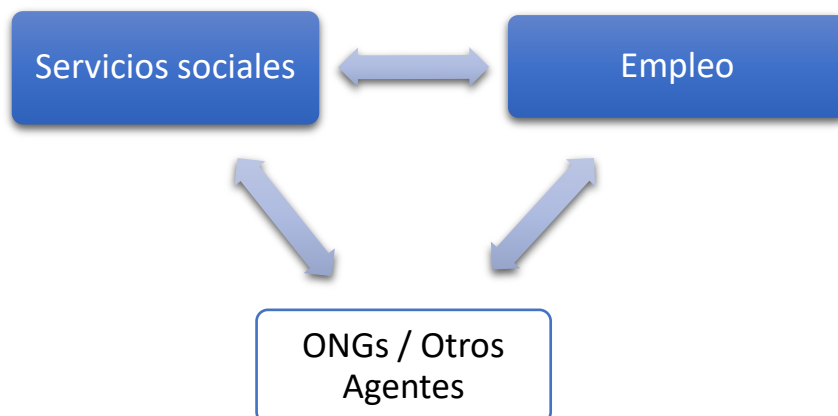


Protocolos bilaterales bajo demanda

Otro mecanismo para estructurar el intercambio de información son los protocolos bilaterales bajo demanda. En este caso no existe un sistema, o repositorio de información común, entre los agentes participantes, sino que la información siempre permanece en los sistemas de cada agente y es proporcionada a los demás agentes cuando es solicitada. En este sistema resulta fundamental definir con claridad las circunstancias en las que debe tener lugar la solicitud de información, así como los canales y los soportes para solicitar y compartir la propia información.



Esquema. Relaciones en un sistema de protocolos bilaterales bajo demanda



¿Cuál es el mejor sistema para estructurar el intercambio de información entre servicios sociales y empleo?

Un sistema integrado plantea un mayor grado de interoperabilidad y es más eficiente. Entre sus ventajas cabe destacar un menor coste de compartir la información una vez el sistema ha sido implantado, además de que los/as técnicos/as pueden disponer de información en tiempo real. Existe una tendencia observada en varias Comunidades Autónomas de evolucionar hacia este modelo (son interesantes los ejemplos en Madrid, Galicia o en Castilla y León).

Sin embargo, la puesta en marcha de un sistema integrado representa importantes retos y limitaciones. Una experiencia reciente de este tipo de sistema ha tenido lugar con el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Este sistema se construyó de manera separada a los servicios públicos de empleo, a pesar de que estos proporcionaban la gran mayoría de las acciones a recibir por parte de sus beneficiarios. De esta manera, hubo que realizar un esfuerzo notable para interoperar SISPE con el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Esta experiencia ilustra los costes de crear un nuevo sistema integrado desde cero.

Por ello, desde un punto de vista pragmático existen ventajas para comenzar por el segundo modelo; los protocolos bilaterales bajo demanda. Estos protocolos pueden dar lugar a una interrelación operativa que tenga lugar entre servicios sociales y empleo dentro de cada Comunidad Autónoma, posiblemente puesto en práctica en virtud de un acuerdo realizado a nivel nacional. No obstante, estos avances operativos en el corto plazo no deberían perder la visión de avanzar hacia la construcción de un sistema integrado en el largo plazo.

Ambas alternativas operativas requerirían en cualquier caso inversión y algunas modificaciones en las aplicaciones existentes, especialmente para permitir que técnicos/as ajenos al/ a los sistemas pudieran acceder. En un alto grado de desarrollo esto llevaría a la interoperabilidad plena entre SISPE y SIUSS, si bien alcanzarlo supondría un considerable esfuerzo. Por ello una



alternativa es seleccionar un número reducido de variables en ambos sistemas y desarrollar los mecanismos para que puedan ser intercambiadas.

Otra alternativa avanzada anteriormente es abrir SISPE a los servicios sociales para que estos puedan consultar la información relevante en materia de empleo sobre sus usuarios, al tiempo que puedan incorporar información propia de los servicios sociales. Para ello podría habilitarse un canal que resultara tecnológicamente sencillo. Sin embargo, introducir esta información en SISPE podría suponer una carga de trabajo adicional para los trabajadores de los servicios sociales, a no ser que se habilitara algún mecanismo para el trasvase automático de ciertos datos, que fueran grabados por duplicado en los dos sistemas. Esta iniciativa, de ser desarrollada de manera plena, supondría de facto transformar SISPE en un sistema integrado, con la ventaja de que SISPE ya está creado y cuenta con un mayor grado de homogeneidad entre las diferentes Comunidades Autónomas. Por tanto, implicaría una inversión y una etapa de adaptación mucho menor que la creación de un nuevo sistema integrado desde cero.

Por último, es importante tener en cuenta el esfuerzo que puede resultar para los técnicos la implantación y la adaptación a los sistemas de intercambio de información, sea a través de sistemas integrados o de protocolos bilaterales. Existen experiencias que han mostrado que los sistemas integrados pueden suponer un coste de recursos y de adaptación elevado, pero también existen otras experiencias que muestran lo contrario. Es posible diseñar sistemas integrados que simplemente repliquen la información de los sistemas ya existentes. De esta manera, los técnicos seguirían en la práctica trabajando con las herramientas que les resultan más familiares, enviando sin esfuerzo información a otros técnicos y pudiendo disponer ellos mismos de información creada por otros organismos.

5. Conclusiones

El trabajo realizado por participantes de esta reunión del grupo de trabajo permite deducir una serie de conclusiones.

- Existe un claro interés por parte de los participantes en lograr un intercambio de información entre empleo y servicios sociales, además de una visión clara sobre que dicho intercambio supondría una mejora sustancial en la prestación de los servicios.
- Además, existe una clara voluntad política por parte de ambas partes para llevar este intercambio de información a la práctica a nivel estatal. Por ello es previsible que se logren acuerdos sustanciales en el futuro próximo que permitan dar pasos importantes en esta dirección.
- Existe una disposición por parte del SEPE para abrir SISPE a los servicios sociales, para que estos puedan consultar información e introducir datos relevantes en materia de



inclusión social. Sin embargo, esta última opción podría implicar duplicar el trabajo para servicios sociales.

- Existen ciertos obstáculos para lograr este intercambio de información, si bien se tratan de obstáculos superables. Como ejemplo se encuentra la falta de conocimiento sobre la protección de datos de las personas.
- Se han identificado una serie de campos de información concretos para hacer operativo el intercambio de información entre empleo y servicios sociales. En el Anexo de este documento se sintetizan estas variables en una tabla resumen.
- Las variables relacionadas con la situación familiar y personal pueden ser relevantes para los servicios de empleo, en la medida que condicionan la empleabilidad de la persona y su capacidad para participar en acciones de apoyo. Sin embargo, esta información es también muy sensible, por lo que deben transmitirse con cautela y mediante mecanismos que únicamente informen a los/as orientadores/as sobre las limitaciones de empleabilidad y de disponibilidad horaria de la persona, sin comunicar detalles concretos sobre su problemática. Se han planteado varias alternativas para lograr este intercambio de información sensible, que son mostradas con mayor detalle en este documento.
- No es necesario compartir toda la información sobre todas las personas. En cambio, resulta más operativo compartir únicamente ciertos campos relevantes sobre las personas que vayan a ser atendidas por ambos servicios.
- Más allá de la información que pueda intercambiarse entre servicios sociales y empleo, existe un consenso sobre que la información disponible por parte de entidades del tercer sector y de entidades privadas, como las agencias de colocación, es también muy valiosa y debe ser también compartida. Es especialmente relevante la información de las entidades que realizan diagnósticos de empleabilidad en acciones de inserción laboral con colectivos vulnerables específicos, pero también la información acerca de las acciones realizadas por las entidades, incluyendo las de intermediación con empresas.
- No existe un consenso sobre cuál es la alternativa operativa ideal para estructurar el intercambio de información, si un sistema integrado o protocolos de intercambio bilateral. Los sistemas integrados resultan más funcionales y son más operativos cuando ya funcionan de manera plena, pero su coste de inversión puede ser elevado y su periodo de adaptación costoso y difícil. Sin embargo, sí existe un consenso sobre que la alternativa escogida debe de seguir un planteamiento pragmático y escalable. Es decir, avanzar en el intercambio de información con pequeños pasos que puedan lograrse con relativamente poca inversión y sencillez, manteniendo la visión a largo plazo de tender hacia un sistema verdaderamente integrado, o hacia la plena interoperabilidad entre SISPE y SIUSS en el futuro.



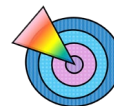
Anexos

Anexo 1. Tabla sintética de campos de información intercambiables entre empleo y servicios sociales

La tabla a continuación sintetiza los campos de información que han sido identificados por los participantes de los grupos de trabajo como relevantes para ser intercambiados entre empleo y servicios sociales. Para un mayor detalle sobre estos campos véase el capítulo al respecto en este mismo informe.

Servicios Sociales →	← Empleo
<i>Variables que los servicios sociales pueden compartir con empleo</i>	<i>Variables que empleo puede compartir con los servicios sociales</i>
Competencias y capacidades para el empleo	Prestaciones económicas
Factores emocionales y motivacionales	Situación de la demanda de empleo y su historial
Servicios provistos por servicios sociales	Diagnóstico de empleabilidad
Prestaciones no estatales	Itinerario de acciones (las acciones realizadas, las ofrecidas y las programadas)
Situación familiar y personal (con reservas en cuanto a determinada información sensible) ³	
Situación de exclusión social	
Situaciones de empleo informal no declarado, (atendiendo a la empleabilidad de la persona, sin delatarla)	

³ Existen numerosas alternativas sobre cómo hacer operativo el intercambio de información en este campo de una manera que sea útil para que los servicios de empleo puedan adaptar las acciones que propongan a la persona sin que accedan innecesariamente a información personal sensible. En el capítulo correspondiente se muestra un mayor detalle sobre estas alternativas.



RED INCLUSIÓN SOCIAL 2017-2020

Nota: Además de esta información, ambos grupos declararon su interés por expandir este intercambio de información entre servicios sociales y empleo a otros agentes que trabajan con personas vulnerables, especialmente a las entidades del tercer sector. Muchas de estas entidades trabajan en acciones orientadas a mejorar la empleabilidad de personas vulnerables de determinados colectivos sobre los que están especializadas.