

Nuevas oportunidades
para la inserción social

El empleo verde abre caminos a las personas con discapacidad



ENTREVISTA

Alex Martínez

“Con buena formación
y un trabajo adaptado el
resultado es muy eficaz”

Entidades amigas



Gracias a las entidades amigas es **Posible** llegar a muchos más lectores

Si quieres participar como entidad amiga de la revista envía un correo a revistaesposible@ecodes.org

Si quieres saber más sobre las entidades amigas pincha aquí [✉](#)

SUMARIO



NAVARRA

El territorio abre vías para el empleo verde

Diversos proyectos gestionados por Tasubinsa potencian la inserción laboral de los discapacitados



REPORTAJE

Discapacidad y empleo verde, buena conjunción

En los centros especiales de empleo se pone de manifiesto la idoneidad del trabajo verde para las personas con discapacidades



ENTREVISTA

Alex Martínez, presidente de AFEM

“El reciclaje y el medioambiente pueden albergar nichos de mercado muy interesantes para el empleo protegido”



COLABORACIÓN

José Antonio Bes

El delegado de la ONCE y presidente de CERMI en Aragón recalca que aún hay mucho camino por recorrer

SECCIONES/ Editorial Pág. 18. **esPosible en las aulas** Pág. 27

esPosible

Edita: **Ecodes** Plaza San Bruno, 9, 1º oficinas 50001 Zaragoza revistaesposible@ecodes.org / Consejo editorial: **Cristina Monge, Victor Viñuales, Eva González y Ana Mastral** / Coordinación: **Rafael Bardají** Diseño: **César Jiménez**

Foto de portada: Un trabajador de la empresa Elkarkide de Navarra, empresa vinculada a FEAFES



Las imágenes recogen algunas de las tareas realizadas en la Ribera navarra para la colocación de nidos

La apuesta navarra de Tasubinsa por el empleo verde

Fundada en 1989 por un acuerdo entre ANFAS (Asociación Navarra a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual) y el Gobierno de Navarra, Tasubinsa está participada por la Fundación ONCE. Ahora busca nuevos nichos en el empleo verde

Desde que fue creada hace 22 años, la empresa Tasubinsa, con sede en Navarra, ha tenido que ir adecuándose a las circunstancias. Como otros centros que funcionan en España al amparo de la ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), aprobada en los primeros años de la democracia, en 1982 y otras medidas y decretos, su objetivo ha sido conseguir la plena integración laboral y social de todas las personas con discapacidad intelectual de Navarra, prestando un servicio que impulse su crecimiento y desarrollo personal y social.

En esta línea, hoy **Tasubinsa** es un referente en España y cuenta con un total de 1.312 personas distribuidas en 14 localidades de la Comunidad foral. Atentos al cambio y a la innovación y con una intensa experiencia detrás, ven en el empleo verde una oportunidad para seguir desarrollándose dentro de un espíritu que conjuga la competitividad con la integración de las personas con discapacidades.

Del total de las personas vinculadas a Tasubinsa, 709 trabajan dentro del régimen de los centros especiales de empleo, cuya normativa reguladora insiste en que se trata de auténticas empresas que deben sujetar su gestión a los mismos requisitos que afecten a cualquier empresa del sector al que pertenecen. Tasubinsa también cuenta con 603 personas que son atendidas en centros ocupacionales donde realizan tareas formativas y tareas terapéuticas como paso previo a su integración.

Tradicionalmente Tasubinsa, como muchos centros especiales de empleo, ha mantenido un gran volumen de ocupación en montajes industriales y

manipulados. Tasubinsa en particular cuenta, por ejemplo, con una potente línea de inyección de plásticos en el que se busca que haya un valor añadido en montaje. BSH, El Corte Inglés, Schneider Electric, Azkoyen o Argal figuran entre sus principales clientes, en tanto que la LISMI establece que entre las medidas alternativas figura la realización de compra de bienes o servicios a centros especiales de empleo, sin que ello merme la calidad. De hecho, difícilmente estas empresas podrían contar con Tasubinsa si no se asegurara que los productos y los servicios se realizan con todas las garantías. A modo de ejemplo, Tasubinsa es de los pocos centros especiales de empleo certificados con la exigente norma ISO/TS 16949 del sector de la automoción en su centro de Arazuri.

EL compromiso sobre el empleo social cuenta en el caso de Navarra con el apoyo del Gobierno foral. Prueba de ello es que a propuesta del Gobierno de Navarra, el Parlamento de Navarra modificó a principios de este año el artículo 9 de la Ley Foral 6/2006 de Contratos Públicos, por el cual no se recomienda, sino que se obliga a las administraciones a reservar un 6% de la contratación a favor de Centros Especiales de Empleo (CEE) y Centros de Inserción Sociolaboral (CIS).

Poco a poco, ante los nuevos retos, entre ellos la necesidad de la diversificación, Tasubinsa se va introduciendo en el empleo verde, si bien nunca ha dejado de lado, sino todo lo contrario, su compromiso con el desarrollo sostenible. Como destaca, José Pérez Plano, director gerente de Tasubinsa, “en los últimos años se ha producido un proceso de diversificación hacia el sector servicios, más difícil-

mente deslocalizable, en el que se han incorporado proyectos ligados al empleo verde”. La experiencia acumulada en el sector industrial se traslada ahora a trabajos como la restauración de humedales, limpieza en cuencas y riberas o protección de espacios naturales.



Dos imágenes del cerro de Santiago de Pueyo, tras su acondicionamiento

El mirador de Pueyo, la limpieza del río Salobre y la colocación de nidos artificiales de cigüeñas, entre sus acciones

José Pérez Plano sentencia con estas declaraciones el nuevo rumbo de Tasubinsa: “En más de 20 años de historia, hemos tenido que reinventarnos continuamente. Ahora el sector servicios y el potencial del empleo verde nos abre una nueva oportunidad en la que volver a demostrar nuestra capacidad para dar un buen servicio al cliente y generar empleo de calidad para personas con discapacidad”.

Colocación de nidos para cigüeñas

La colocación de nidos artificiales en árboles del entorno para la cigüeña blanca ha sido uno de los proyectos llevados a cabo por la empresa Tasubinsa. El objetivo de esta acción es disminuir los daños y peligros que producen los nidos de cigüeña blanca (*Ciconia ciconia*) en los cascos históricos y edificios de gran valor patrimonial, daños constatados especialmente en el tercio sur de Navarra, donde los animales presentan una elevada densidad poblacional. Este proyecto consistió en preparar los árboles marcados, cortando las ramas, para colocar unos nidos metálicos. Una vez situados en la copa del árbol, los nidos se revistieron con ramas y manchas de cal para disimular. Para la realización de esta tarea, fue necesaria la utilización de una máquina elevadora.

Asimismo, tal como explica José Antonio Oroz, responsable de proyectos de Tasubinsa, en algunos lugares del soto se colocaban unos señuelos de cigüeña, de tamaño natural, como si estuvieran cavando. Se conseguía así que las aves que habían construido su nido en la torre de un campanario pudieran adecuar su colonia a un nuevo hábitat

JOSÉ PEREZ PLANO

Gerente de TASUBINSA



“Durante más 20 años, hemos tenido que reinventarnos continuamente. Los servicios y el empleo verde nos abren una nueva oportunidad en la que volver a demostrar la capacidad de dar un buen servicio al cliente y generar empleo de calidad para personas con discapacidad”

que no hiciera daño al patrimonio arquitectónico y artístico de pueblos de la ribera en Navarra, en los sotos cercanos a los ríos Ebro, Alhama y Aragón y en poblaciones como Tudela, Cabanillas, Fitero, Corella, Marcilla o Santacara. Para realizar las tareas se establecieron brigadas con tres operarios en régimen especial de empleo y un profesional. El proyecto empezó a finales de 2010 tras ganar Tasubinsa el concurso público convocado por una empresa pública de gestión ambiental del Gobierno navarro. El proyecto estuvo subvencionado por Obra Social La Caixa.

Humedales del río Salobre

Dentro de la línea de especialización para las personas con discapacidad todas aquellas tareas encaminadas a la mejora del medio ambiente tienen una gran aceptación y buenos resultados. Por eso se entiende que uno de los proyectos desarrollados por Tasubinsa fuera la restauración de los humedales del río Salobre. La zona, tal como explica José Antonio Oroz, había venido siendo roturada por los agricultores. Sin embargo, al haber mucho salitre tuvieron que abandonar esta práctica. De esta for-

ma, ha sido necesario restaurar la zona afectada en la zona conocida de Sesma. El proyecto de restauración es iniciativa del departamento de Desarrollo Rural del Gobierno de Navarra, enmarcada en el convenio de colaboración que existe entre el Gobierno foral y La Caixa.

Tras el trabajo previo de una empresa que hizo la excavación y los canales de obra y de tierra, la brigada de trabajadores procedió a construir cinco diques con tajaderas que permitieran soltar el agua en los momentos precisos. El fin para restaurar es inundar las zonas afectadas para restaurar el humedal. Otra de las labores realizada fue colocar un pastor eléctrico con 8.000 metros lineales de tal

La experiencia en la industria se traslada a trabajos como la restauración de humedales, espacios protegidos y cuencas

forma que se pueda situar y distribuir convenientemente al ganado para los pastos. La actuación contempla, además, la limpieza y retirada de miles de plásticos y otro tipo de residuos.

Mirador interpretativo de Pueyo

Auspiciado por el Ayuntamiento de la localidad navarra de Pueyo y con la colaboración de la asociación Valdorba, un equipo de trabajadores en régimen especial de empleo y profesionales se pusieron manos a la obra del ajardinamiento, acondicionamiento de acceso y seguridad y limitación del espacio del monte de Santiago donde se encuentra la ermita. Las primeras tareas consistieron principalmente en desbrozar la zona y retirar las piedras, hierbas y zarzales. Luego se procedió al nivelado del terreno, la colocación de tela antigérmica y sistema de anclaje en cuatro zonas.

El equipo de trabajadores instaló asimismo el sistema de riego por goteo. Fue un trabajo previo para poder desarrollar el proyecto consistente de ajardinamiento con la plantación de cinco variedades de plantas aromáticas y medicinales, como tomillo o lavanda, entre otras, además de arbustos en los espacios ya dibujados. El trabajo se completó con la colocación de un vallado de madera y se hizo una escalera de hormigón para subir a la ermita. Por último, se adaptó una casa arriba del cerro donde se pusieron paneles interpretativos de las plantas aromáticas y medicinales, una mesa interpretativa del paisaje de los Montes de Valdorba. Por último, y para una mejor observación, se puso un catalejo. ■

Rafael Bardají

Palabras clave



Instalación de nidos de cigüeñas en poblaciones de la Ribera navarra.

Deficiencia: es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Por ejemplo, la pérdida de la vista, la pérdida de la memoria o la pérdida de un miembro.

Discapacidad: Según la OMS es toda restricción o ausencia, debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

Minusvalía: situación de desventaja de un individuo a consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que le limita o impide el desempeño de un rol que sería normal en su caso (en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales). La nueva CIF (**Clasificación Internacional de Discapacidades**) no habla ya de minusvalía sino de limitaciones en la actividad y restricciones en la participación.

Certificado de discapacidad: reconocimiento administrativo de la discapacidad y su propósito es compensar las desventajas sociales que la discapacidad implica proporcionando acceso a derechos y prestaciones de distinto tipo, con vistas a equiparar oportunidades.

Centro Especial de Empleo: empresas de economía social que compatibilizan la viabilidad económica y su participación en el mercado con su compromiso social hacia colectivos con menores oportunidades en el mercado de trabajo. Su estructura y organización es la misma que la de las empresas ordinarias.

Centro Ocupacional: son la alternativa a la integración laboral de aquellas personas que no pueden incorporarse al mercado de trabajo ordinario ni a un Centro Especial de Empleo porque no llegan a un determinado nivel de capacidad productiva.

Cuenta Triodos

La cuenta del Ahorro Responsable

Abrir una Cuenta Triodos es una
decisión socialmente responsable

Inserción social y desarrollo de capacidades

En España hay casi cuatro millones y medio de personas discapacitadas. Los centros especiales de empleo contratan a la mayor parte y el empleo verde empieza a ser considerado un sector muy idóneo sobre todo para personas con discapacidad intelectual

Trabajos de limpieza de cauces y restitución de la riqueza natural del río, de recogida de cartón, de reciclaje de aceite o de conservación de espacios protegidos son algunos de los ejemplos que ponen de manifiesto las nuevas posibilidades que se abren para conjugar la calidad en el servicio y la integración laboral de las personas con discapacidades.

La excesiva reiteración de imágenes de personas con distintos grados de discapacidad haciendo siempre lo mismo en tareas rutinarias y poco creativas ha podido convertir en un tópico el que estas personas no puedan hacer otra cosa. Y la realidad es que, en muchos casos, tienen variadas opciones para desarrollar sus habilidades.

“El hecho de trabajar en contacto con la naturaleza –dice Maribel Rodríguez Montes, gerente de Feafes Empleo- en el que pueda haber desde tareas muy sencillas a labores más complejas, con distintos ritmos y en los que el resultado se puede ver muy pronto, resulta de gratificante para la persona”. “Este tipo de empleo verde –enfatisa Maribel Rodríguez- se convierte en una línea de trabajo muy adecuada y que debería contar con mayor apoyo”.

En parecidas tesis insiste José Luis Martínez Donoso, consejero delegado de Fundosa: “Actividades relacionadas con energías renovables, agricultura ecológica, reciclaje de residuos o conservación de entornos naturales son consideradas no sólo compatibles, sino recomendables y beneficiosas para el colectivo de personas con discapacidad”. A los beneficios -añade- de tener un puesto de trabajo, se le unen los derivados de la realización personal



la recogida de cartones a domicilio en Santander es un proyecto puesto en marcha por la organización AMICA.

El empleo verde para personas con discapacidad, fundamentalmente intelectual, se ha convertido en los últimos años en campo importante de creación de empleo, así como un medio con muy buenos resultados en el desarrollo de las capacidades de la persona y de integración social. Así lo reconocen responsables de organizaciones como **COCEMFE** (Confederación de Personas con Discapacidad física y Orgánica), **FEAFES** (Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y Personas con Enfermedad Mental) o **AFEM**, asociación patronal que pertenece al movimiento asociativo FEAPS que defiende los derechos de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y de sus familias.



En la planta del grupo Arca en Salamanca se produce compost y humus de lombriz a partir de los residuos vegetales

y profesional que implica desempeñar una labor que aporta beneficios tangibles a la sociedad”.

Algo similar piensa José Antonio Oroz, responsable de proyectos de Tasubinsa, en la que hay trabajadores con discapacidades tanto psíquicas como físicas. “Para los últimos –dice- el empleo verde es muy adecuado por, entre otras cosas, la motivación

“A los beneficios de un trabajo se une la realización personal y profesional por la aportación tangible a la sociedad”

que les da ver cómo se desarrolla el trabajo del montaje de los nidos o el resultado de una tarea de restauración de un territorio”.

Y en este encuadre figuran limpiezas de cauces de ríos, limpiezas de bosques, repoblación forestal, mantenimiento de jardines, mantenimiento de parques y espacios abiertos, recogida de aceite, recogida de papel y cartón, mantenimiento y gestión de puntos limpios, reciclado de cartuchos, restauración y venta de muebles, huertos ecológicos, cultivo de plantas, envasados de medicamentos en monodosis.

Aunque no existen estadísticas oficiales sobre el empleo verde y la discapacidad, todas las fuentes consultadas recalcan que se trata de un sector en auge aunque, como todos, tiene que sortear la crisis que afecta al empleo y del que se resienten también las empresas y asociaciones relacionadas con la discapacidad.

Así lo destaca Luis de Azcoitia, gerente de **DO2**, una empresa de economía social que promueve proyectos de gestión medioambiental y desarrollo sostenible con el fin último de crear empleo para personas con discapacidad. Para Azcoitia, “el empleo relacionado con el mantenimiento y mejora del medio ambiente, tanto desde una óptica de producción como de prestación de servicios, es estratégicamente interesante y tiene un potencial de crecimiento muy importante”. “Además -añade Azcoitia-, existen muchas actividades de gestión medioambiental que tienen un muy buen encaje con el empleo para personas con discapacidad”.

Milagros es una mujer de 43 años. Lleva trabajando seis años en un centro especial de empleo, dependiente de la **Fundación Rey Ardid** de Zaragoza. Cobra un sueldo y trabaja en una singular experiencia consistente en el cultivo de la borraja. Milagros, que ha estudiado también jardinería en los talleres de la Fundación, sabe que su actividad redundará en los demás. Mientras limpia afanosamente las borrajas en las dependencias junto al Ebro en la localidad de Pastriz sabe que la oportunidad de estar ocupada y ganar un sueldo le permite llevar una vida más independiente y variada.

Y para el ejercicio de esta actividad, la herramienta prevista por la ley y a la que se acogen las organizaciones relacionadas con los colectivos con discapacidades son los centros especiales de empleo. Son empresas de economía social que realizan un trabajo productivo y remunerado para sus trabajadores, participando regularmente en las operaciones del mercado. Su finalidad es asegurar un empleo remunerado a personas con discapacidad y la prestación de servicios de ajuste personal y social que precisen sus trabajadores con discapacidad.

La plantilla de los CEE ha de estar formada por al menos el 70% de personas con minusvalía de al menos un 33% de su capacidad para el trabajo. El proceso de integración laboral suele partir de un periodo de formación para poder desarrollar a cabo las habilidades. Posteriormente, si las condiciones lo permiten, son contratados por una CEE, como un paso para la integración laboral en el empleo ordinario. Pero como destaca Maribel Rodríguez, “como empresas que son, su funcionamiento y su permanencia en el mercado dependen de que sean capa-



MARIBEL RODRIGUEZ

Gerente de Feafes Empleo, Asociación Empresarial de Centros Especiales de Empleo del ámbito de la enfermedad Mental.

“Como empresas que son, su permanencia en el mercado depende de que sean capaces de combinar su papel de trabajos que contribuyen a la recuperación de las personas con la rentabilidad económica y la competitividad”

ces de combinar su papel de trabajos que contribuyan a la recuperación de las personas, con su papel de empresa que tiene que ser rentable y competitiva”. Conseguir que las personas con discapacidades trabajen en una CEE es un logro importante. Su integración es el mercado laboral ordinario mucho más. Pero el éxito para estas últimas fases está en función del propio estímulo que reciben los trabajadores y va en función del grado de discapacidad.

“Se están cumpliendo los requisitos de prevención y calidad y el nivel del resultado es muy óptimo”

En el caso de FEAFES, el esfuerzo y las dificultades son mayores en tanto que una gran mayoría está en torno al 65% de minusvalía por Trastorno Mental Grave (TMG). Es evidente que la gravedad de la discapacidad también incide sobre la participación en el mercado laboral. Aún así el valor y los resultados terapéuticos del empleo verde son muy destacados.

No obstante, un problema que se está detectando en los últimos meses y que en el futuro puede afectar es la excesiva dependencia de la Administración con muchas instituciones en números rojos, una situación que le está impidiendo desarrollar o poner en marcha nuevos proyectos. A este impasse se añade la tardanza en pagar a los centros especiales de empleo.

En todo caso, la diversificación, la búsqueda de competitividad y la innovación son condiciones necesarias para generar empleo. Se trata de un empleo que exige medidas institucionales por una cuestión de justicia y por los beneficios sociales que genera en un colectivo muy amplio que tiene en el trabajo una salida para su desarrollo personal. Y el empleo verde es un buen ejemplo. “Estamos trabajando desde 1991 -dice un responsable de Tasubinsa- con brigadas de limpieza y de jardinería y los trabajadores se adaptan de maravilla”. “La verdad es -subraya José Antonio Oroz- que nos hemos llegado a sorprender bastante de lo bien con que se manejan los trabajadores de los centros especiales de empleo”. El progresivo desarrollo de los programas ha eliminado las reservas que pudiera haber y, tal como insiste Oroz, “se están cumpliendo los requisitos de prevención y calidad y el nivel es muy óptimo”. ■

R. B.



Contenedor de aceite junto a otros de diferentes residuos en el barrio de Movera de Zaragoza

ADISLAF recoge 30 toneladas de aceite para el reciclaje

Desde 2008 **Adislafl** Aragón promueve el “CEE Recikla” dedicado a la recogida de residuos, fundamentalmente de aceite vegetal. Una media de 30 toneladas de aceite al mes son recogidas por la Asociación de Discapacitados Intelectuales de “Las Fuentes”. Tres son sus objetivos. En primer lugar, la creación de empleo para personas con discapacidad intelectual. En segundo lugar, colaborar a la mejora del medio ambiente, y en tercer lugar, el aceite usado que recoge sirve para fabricar biodiesel, creando una alternativa al petróleo. El volumen de aceite para este año está cifrado en 500 toneladas. Las previsiones que baraja Adislafl es que para los próximos años 2012-2013 se triplique el número de litros reciclados en la actualidad. ■

Viveros, jardines y tienda de flores en ATADES de Huesca

La sección de viveros, creación y mantenimiento de jardines del centro Especial de Empleo San Jorge de ATADES en Huesca, tiene como actividad el cuidado y diseño de superficies ajardinadas de diversas entidades públicas y privadas. Una de las características más destacables del equipo de jardinería es la flexibilidad y adaptación a su puesto de trabajo. Este equipo se encuentra organizado en Brigadas de Trabajo Móviles que se van adecuando en cada momento al espacio y las características del lugar que se va a acondicionar. Actualmente, son un referente en Huesca por la calidad de los servicios. A su vez funciona Atades Flor, un establecimiento comercial, la mayor superficie y exposición de plantas de Huesca, con más de 4.000 m² de instalaciones, donde se vende plantas de interior y exterior y material de jardinería. Entre las dos actividades trabajan 50 personas con discapacidad.

Agricultura ecológica

El pasado mes de octubre entró en funcionamiento la Escuela Taller de Agricultura Ecológica de Atades Huesca, que da formación en esta materia a 9 personas con discapacidad intelectual. El proyecto, que nace gracias al Instituto Aragonés de Empleo, se desarrolla en la actualidad en el Centro Manuel Artero. El plan de formación tiene una duración de 2 años ininterrumpidos. ■



En la imagen la sección de viveros y mantenimiento de jardines.

SAEMA EMPLEO S. L. U. es un centro especial de empleo de la organización Amica, asociado a AECEMCO, dedicado a actividades ambientales en Cantabria con el fin de ofrecer oportunidades de inserción laboral a personas con diferentes tipos de discapacidades. La recogida de cartón y la eliminación de plantas invasoras en la costa son algunos proyectos



El trabajo para erradicar las plantas invasoras es vital para mantener la biodiversidad.

Guerra sin cuartel contra las plantas invasoras

Los entornos dunares del Parque Natural de Oyambre, el Parque Natural de las Dunas de Liencres, la Reserva Natural de las Marismas de Santoña, Victoria y Joyel, la playa de Luaña, la playa de Cuchía y las Dunas de El Puntal Somo son espacios privilegiados de Cantabria. Si el ciudadano de esta región o el viajero quiere perderse por estas zonas costeras podrá comprobar de cerca la labor realizada. No solo las playas están mejor y con una buena imagen, sino que se ha contribuido

a favorecer la biodiversidad. La razón ha sido la labor realizada de 2007 dentro de la campaña de “Eliminación de plantas Invasoras” de los arenales costeros de Cantabria. El proyecto fue posible gracias a un acuerdo entre la Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca y Biodiversidad, del Gobierno de Cantabria, el Ayuntamiento de Santander y el centro **AMICA**, asociado a AECEMCO, (Asociación Empresarial de Centros Especiales de Empleo de COCEMFE), una de cuyas

misiones es la inserción laboral de las personas con discapacidad. De su puesta en marcha, que tuvo un antecedente en 2005, y desarrollo es responsable el centro especial de empleo AEMA S. L. U. con el que AMICA lleva a cabo algunos de sus planes de terapia, inserción laboral y social.

Durante los años que han ejercido este trabajo en las costas de Cantabria, diferentes equipos de trabajo, compuestos por un conductor/responsable y cuatro operarios, dispone de un vehículo equipado para el traslado de los trabajadores, herramientas necesarias y la retirada de los residuos generados. La extracción de las plantas invasoras se hace de forma manual, con herramientas como cuchillos trasplantadores, palotes de jardinero, rastrillos, azadas.

El objetivo es proteger los entornos naturales de las zonas costeras de Cantabria minimizando el impacto ecológico y paisajístico, a través de un sistema de retirada selectiva de plantas invasoras y la retirada de los residuos existentes en las zonas dunares de las playas. Pero, el programa contempla la sensibilización de la población sobre los problemas ambientales y a transmitir estrategias de colaboración y pautas de comportamiento que aporten soluciones a esta problemática. ■

Cartón de puerta a puerta en Santander

Mas de medio millar de establecimientos comerciales de Santander se han acogido desde el año 2003 al sistema de recogida de cartones puerta a puerta. Son comercios, oficinas y organismos públicos que están distribuidos en rutas semanales y recogidas puntuales. El servicio es gratuito y la adhesión al mismo es voluntaria.

Recogida de Cartón Puerta a Puerta en comercios de Santander, es un servicio que ofrece el Ayuntamiento de Santander a sus comerciantes en colaboración con la Consejería de Medio Ambiente a través de **MARE S.A.** Para llevar a cabo este proyecto se ha firmado un convenio de colaboración entre MARE S.A. y SAEMA EMPLEO SL, en el cual se considera que el objetivo final de esta experiencia es la integración social y laboral de personas con discapacidad, así como la mejora de la calidad ambiental en la ciudad de Santander.

La marcha del servicio se inició el 14 de Abril de 2003. A través del mismo se atiende a 500 establecimientos entre comercios, hoteles, restaurantes, oficinas y dependencias de las distintas administraciones oficiales. El servicio es totalmente gratuito y la adhesión al mismo es voluntaria. El personal de los establecimientos



Los comercios, establecimientos de hostelería y oficinas se adhieren voluntariamente al programa de recogida.

que participan ha de colaborar con el pliegue del cartón de gran tamaño para facilitar su retirada. Todo el papel y cartón retirado es transportado al Centro de Recuperación y Reciclaje Entorno situado en el Polígono de Candina (Santander).

Con este servicio se ayuda al personal de los establecimientos adheridos a gestionar el papel y cartón con comodidad. Por otra parte ayuda a mantener una imagen de la ciudad más limpia ya que se evita la acumulación de este material en los contenedores a pie de acera. ■



Alex Martínez
Presidente de AFEM

“Hay que exigir un compromiso firme de la administración”

Alexandre Martínez Medina, presidente de AFEM (asociación patronal que representa a 108 centros especiales de empleo (CEE) repartidos por toda España- destaca el papel de los CEE en la creación de empleo y pone de manifiesto la necesaria adecuación de estas entidades a otros sectores productivos. Alex Martínez reivindica, asimismo, una respuesta firme de las administraciones para hacer frente a las dificultades existentes.

¿Cuál es el efecto en el empleo de las personas con discapacidad intelectual?

Hasta el momento hemos logrado mantener el empleo de las personas con discapacidad gracias a las medidas de choque que aprobó el Gobierno en noviembre de 2009 y que finalizan a finales de 2011, pero el panorama para 2012 no es muy alentador si las administraciones no toman medidas. En cifras, podemos decir que actualmente las tasas de desempleo superan el 60% en el caso de la discapacidad intelectual.

En nuestro país viven aproximadamente 230.000 personas con algún tipo de discapacidad intelectual y alrededor de 50.000 son susceptibles de ser empleadas: 10.000 trabajan en Centros Especiales de Empleo (CEE) de la red FEAPS y AFEM, otras 5.000 han sido contratadas en empresas de mercado abierto y el resto, es decir 35.000, se encuentran sin empleo.

Es decir, los centros especiales de empleo son los que contratan a más personas con discapacidad.

Los centros especiales de empleo están asumiendo

un importante papel y abanderan la creación de empleo para las personas con discapacidad, pero sobre todo para los colectivos con especiales dificultades para la inserción laboral, como las personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual.

Los últimos datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), analizados por el Observatorio Estatal de la Discapacidad, nos muestran que en el primer semestre de 2011, los 1.500 CEE que existen en España han firmado 20.636 contratos de trabajo, que representan el 64,2% sobre el total de la contratación a este colectivo.

A pesar de estos datos, la crisis también está repercutiendo en la actividad de estas empresas.

¿A qué dificultades se enfrentan cada día?

Además de la pérdida de clientes, la disminución de la actividad productiva o la falta de liquidez, existe un retraso en el cobro de las subvenciones al coste salarial por parte de las administraciones públicas.

En algunas comunidades autónomas se registra un tiempo de demora medio de entre 8 y 24 meses. Si a esto unimos que muchos CEE trabajan para la Administración, sobre todo a nivel municipal, y están sufriendo también retrasos importantes en el cobro de facturas pendientes por servicios como jardinería, limpieza viaria, etc., esta situación pone en peligro su viabilidad a corto o medio plazo.

¿En qué situación concreta se encuentran los CEE socios de AFEM?

Los CEE socios de AFEM han cumplido su compromiso por el empleo estable y de calidad y han mantenido los puestos de trabajo de las personas con

discapacidad gracias, entre otras, a las medidas de choque aprobadas por el Gobierno en noviembre de 2009. Por ello, AFEM reivindica una respuesta firme y efectiva por parte del Estado y las CCAA para solucionar este escenario de enorme preocupación para los CEE y su sostenibilidad. De mantenerse así la situación, se pondrá en entredicho la supervivencia de los CEE y se comportará la inevitable destrucción de empleo entre las personas con discapacidad que trabajan en ellos.

¿Qué tipo de medidas han tomado?

El grueso de nuestras acciones han estado encaminadas a evitar la destrucción de puestos de trabajo y negociar con la Administración con el fin de dotarnos de un marco adecuado que nos permita afrontar la difícil situación económica. Asimismo, hemos facilitado adecuaciones estructurales de los CEE a las nuevas demandas de un mercado cada día más exigente y de fácil deslocalización.

¿Cómo han logrado estos objetivos?

Hemos aconsejado a algunos centros que reconduzcan su actividad. Así, las empresas que estaban vinculadas a sectores afectados directamente por la crisis han enfocado su actividad hacia otras líneas de negocio con mayor futuro.

¿Cuáles son esas líneas de negocio?



AFEM es una asociación patronal que representa a 108 centros especiales de empleo (CEE) y entidades que promueven el empleo repartidos por todo el territorio nacional, que dan trabajo a más de 6.200 personas con discapacidad. Nuestro objetivo es promover y potenciar las alternativas que generen empleo estable y de calidad para las personas con discapacidad intelectual. Esto se traduce en una presencia constante en todos los foros de decisión, estudio y debate promovidos desde FEACEM, CEPES, CERMI y las administraciones públicas.

Los socios de AFEM pertenecen al movimiento asociativo FEAPS y son empresas de economía social que están encuadradas en múltiples sectores productivos, como el manipulado de productos industriales, retractilado, empaquetado y embolsado, inyección de plástico, jardinería, limpieza industrial, pintura viaria, reciclaje, imprenta...

Principalmente, recomendamos a nuestros socios que se centran en el sector servicios, concretamente los servicios a la comunidad, y potenciaran los yacimientos de empleo en el sector medioambiental y ecológico, donde actualmente está trabajando la mayoría.

“La mayoría está trabajando en el sector de servicios a la comunidad en el área medioambiental”

Se puede decir entonces que el empleo verde es un sector muy apropiado para las personas con discapacidad.

Los sectores del reciclaje y el medioambiente pueden albergar nichos de mercado muy interesantes para el empleo protegido. Así, el reciclaje nos ha abierto líneas de negocio muy diversas. Empezamos hace unos años con la gestión de algún punto limpio y se ha ido ampliando a otros productos reciclables como el aceite o los residuos sólidos. Se trata de una actividad fácilmente vinculable a nues-

ECODES te facilita un consumo responsable



Visita la tienda online >>>

+ de 4.000 productos

tro sector, ya que la formación y preparación de las personas con discapacidad intelectual encaja perfectamente.

El problema actual de los centros especiales de empleo es la dificultad de acceso al crédito, algo que puede obstaculizar su reconversión hacia estas líneas productivas y suponer un retroceso.

¿Cómo se desarrolla la formación?

La formación es nuestra principal herramienta para conseguir que una línea de negocio funcione. Existen materiales adaptados para personas con discapacidad intelectual, como el proyecto Adalid de prevención de riesgos laborales o el proyecto Natura con el medio ambiente. Este material se lleva a las aulas formativas y con él se trabaja en temas medioambientales (separación de residuos, concienciación medioambiental...).

Para nosotros, la calidad de los productos y servicios que ofrecen los centros especiales de empleo es esencial. Aunque no son entidades con ánimo de lucro, buscan la rentabilidad para poder reinvertir y crecer en el empleo.

¿Qué iniciativas de AFEM destacan en el empleo verde?

Hay varias e interesantes apuestas por este sec-

“La persona con discapacidad puede trabajar con el mismo ahínco y seriedad que cualquier otra”

tor. Por ejemplo, existe una red de reciclaje de aceite vegetal usado que abarca todo el proceso, desde la recogida hasta el tratamiento en plantas para su posterior transformación en biodiesel, o diversas plantas de compostaje que se dedican al reciclaje de residuos vegetales para su posterior comercialización. También tenemos socios que se han centrado en la recogida y selección de papel, cartón y vidrio, la reforestación...

¿Este tipo de actividad supone una diversificación de la producción?

El objetivo es buscar todas las alternativas posibles para emplear a personas con discapacidad. Deseamos que cada persona pueda encontrar empleo en aquello para lo que está preparado. Al mismo tiem-

po, permite a los CEE no depender de un mercado cíclico y de fácil desubicación territorial.

¿Cómo cree que percibe la población el trabajo que realizan las personas con discapacidad intelectual?

Los CEE han actuado como escaparate para la sociedad. Cuando las empresas se han dirigido a ellos y han visto cómo trabajan las personas con discapacidad, se han dado cuenta de que la labor que realizan es muy buena y se acaban sus retenciones.

¿Qué mensaje trasladaría a quienes no creen que las personas con discapacidad intelectual pueden desempeñar un trabajo como cualquier otra?

Las personas con discapacidad intelectual pueden trabajar con el mismo ahínco y seriedad que cualquier otra; pueden desarrollar tareas en niveles de normalidad siempre que hayan tenido una buena formación y se les ofrezca un trabajo adaptado y con el apoyo de profesionales y dispongan de las inversiones que permitan desarrollar su tarea. En este sentido, nuestro lema es adaptar el puesto a la persona. ■

R. B.



¿QUIERES CONTRIBUIR A LA LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO?

Calcula, reduce y compensa tus emisiones de CO2

PINCHA AQUÍ

EDITORIAL

Es posible, pero además es una obligación de todos que, sea cual sea nuestra condición, podamos acceder al derecho al trabajo digno y en condiciones. Afortunadamente y fruto de la evolución social, las personas con discapacidades ya sean físicas o psíquicas no son apartadas de la sociedad o recluidas en centros donde era imposible su desarrollo personal al no contar con los suficientes medios para poder mostrar sus capacidades y habilidades que son muchas y valiosas. El objetivo es lograr su desenvolvimiento en el mundo laboral y, por tanto, su inserción social, contemplando las especificidades. Un logro que debe alcanzarse fuera de planteamientos paternalistas.

En España, el marco legal que ha permitido superar el concepto exclusivamente de beneficencia parte de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), cuya propia denominación está desfasada porque las personas con discapacidad son tan válidas como cualquier otra. En cualquier caso la LISMI, y su posterior desarrollo normativo, ha permitido integrar labo-

ralmente a muchas personas de los diferentes colectivos afectados. Los centros especiales de empleo, por su parte, han sido y son una de las herramientas más eficaces. Dado que la reglamentación de la que se rigen para llevar a cabo su labor es similar a la de otras empresas, uno de sus principios es el de garantizar la calidad y ser competitivos. Un fin que debe compatibilizarse con el compromiso social hacia las personas con menos posibilidades laborales.

El empleo verde se presenta, en este contexto, como un campo muy idóneo para las personas con discapacidad. Actividades relacionadas con la limpieza de cauces, recogida de cartones casa por casa, ajardinamiento, adecuación de riberas o tratamiento de aceite usado son proyectos desarrollados por numerosas organizaciones. Estas entidades son conscientes de las nuevas oportunidades de trabajo para personas con discapacidad, aprovechando las potencialidades que ya viene ofreciendo la actividad económica vinculada al empleo verde.

Existen nuevas oportunidades de trabajo para personas con discapacidad aprovechando las potencialidades del empleo verde

Protección del medio ambiente rural y urbano en Tarragona

La Asociación AURORA en Tarragona, ya incluye dentro de sus objetivos la protección del medio ambiente. Su misión es prestar servicios, con rentabilidad empresarial y útiles a la sociedad, en el ámbito de la protección y mejoramiento del medio ambiente, en espacios urbanos o rurales. Esta tarea se enmarca dentro del programa de trabajo digno y productivo a personas con discapacidades, con énfasis en las originadas por enfermedades mentales, en el entorno de la provincia de Tarragona y en Cataluña, comunidad en la que está asentado el centro especial de empleo. Sus tipos de actividad son los trabajos forestales, restauración de espacios fluviales y manipulados. ■



Trabajos en forestación en montes de Tarragona



Marquesinas y vallas rurales y urbanas son fabricadas los trabajadores de AFAEPS

Mobiliario rústico y señalización exterior en Albacete

El centro especial de empleo de AFAEPS (Asociación de Amigos y Familiares de Personas con Enfermedad Mental) ubicado en Albacete centra su trabajo en fabricación de señalización y mobiliario rústico en madera para exteriores tratada al autoclave. Asimismo, los trabajadores de este centro asociado FEAFES se dedican a elaborar mesas, bancos, papeleras, marquesinas, señales indicadoras, etc., Todo este material es empleado en parques, rutas de senderismo, espacios naturales, siendo de esta manera respetuosos con la naturaleza y evitando introducir materiales extraños en los mismos, así como favoreciendo con sus indicaciones la adecuada utilización y conservación de estos espacios. ■

Reciclado de cartuchos de tinta de impresora en Cantabria

El centro especial de empleo Iniciativas Labor H.Q Manufacturas S.L. situado en Cantabria, centra su trabajo en la recogida y reciclado de cartuchos inkjet y toner. En su momento consiguieron un amplio número de empresas y centros colaborados en la recogida de los mismos y su posterior venta.

En estos momentos el hecho de que se importen cartuchos procedentes de países en los que la mano de obra es mucho más barata, está haciendo que el reciclado de los mismo salga casi más costoso que el precio que ofrecen estas marcas, con lo que ello supone de un producto más a contaminar. Actualmente da trabajo a cerca de 50 personas. ■



En el centro de H. Q.trabajan 50 personas con discapacidad.

Planta de tratamiento de electrodomésticos en la Bañeza

Recicjalía es un proyecto del Grupo Fundosa que está situado en la localidad leonesa de La Bañeza en una planta de Tratamiento de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos. Esta empresa nace con vocación de preservar nuestro entorno a través de avanzadas herramientas tecnológicas. Situada en La Bañeza (León), la planta de Recicjalía constituye un hito en el esfuerzo por la preservación del medio ambiente e impulsa el desarrollo productivo y económico de esta comarca leonesa. Además, Recicjalía es un



El Instalaciones exteriores e interiores de Recicjalía en La Bañeza (León)



Centro Especial de Empleo que facilitará la inserción de personas con discapacidad en su plantilla. La previsión es incorporar de 25 a 50 trabajadores en un periodo de 5 años. Se trata de un proyecto de gran interés social, medioambiental y económico.

Las instalaciones de La Bañeza ocupan un terreno de 10.000 m², situados en el parque empresarial de Villa Adela. La planta de tratamiento ocupa 4.000 m². El resto se dedica a almacenaje y trabajos de manufactura. ■



Compromiso AMBILAMP Es Posible N° 6

¿A qué equivalen 20.000 puntos de recogida?

A la capacidad de una plaza de toros como Las Ventas, por ejemplo. **AMBILAMP** lleva recogiendo bombillas de ahorro y fluorescentes fundidos para su reciclaje desde 2005. Cada día se suman nuevos distribuidores de material de alumbrado, grandes usuarios, centros comerciales y puntos limpios de toda la geografía española, para que cualquier profesional y ciudadano pueda disponer de un mayor número de puntos de recogida de residuos en el mismo lugar donde desempeña su actividad, o muy cerca de su propio domicilio. **AMBILAMP** está donde tú lo necesitas.



Contenedor profesional: 900 102 749

Contenedor ciudadano: 900 102 340





Planta de tratamiento del aceite usado recogido por los trabajadores del proyecto ECODIS.

Recogida de aceite en bares, hoteles y casas

El Proyecto ECODIS (Ecología y Discapacidad) es una iniciativa del área de empleo de FEAPS (Confederación Española de Organizaciones en favor de las personas con discapacidad intelectual) de Castilla y León, en colaboración con la Cooperativa de Iniciativa Social Porsiete y de los centros especiales de empleo federados. Este proyecto, desarrollado en Villariezo (Burgos) tiene un doble objetivo: Creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad intelectual y la conservación del medio ambiente. Se trata de dos sistemas de recogida por los trabajadores. Uno de ellos es el sistema HORECA, que consiste en recoger el aceite generado en hoteles, restaurantes, bares, residencias y colegios. El otro,

el sistema HOGAR, se fundamenta en recogida selectiva mediante la ubicación de contenedores donde los ciudadanos pueden depositar el aceite en botellas de plástico cerradas.

En ambos sistemas las personas con discapacidad intelectual participan en todos los procesos de recogida, transporte y valorización del aceite.

Una vez terminado el proceso de recogida, transportan el aceite a las naves de tratamiento donde lo filtran y decantan. Después, almacenan el aceite en camiones cisterna y estos se encargan de trasladarlo a las fábricas que, posteriormente, lo transforman en biodiésel. ■

Anúnciate en esPosible
para llegar a la gente que actúa.

Colaboren con nosotros; envíennos sus experiencias y las publicaremos.

Formación medioambiental adaptada a las escuelas

Los viveros El ARCA, empresa salmantina fundada para cuidar unos jardines municipales y dar trabajo a personas con discapacidad tiene, además de su actividad profesional, que se puede consultar en su página web <http://www.viverosarca.es> unos talleres de formación medioambiental para escolares.

Su compromiso medioambiental le ha llevado a poner en marcha un proyecto llamado Proyecto de producción de compost y humus de lombriz a partir del reciclaje de residuos vegetales en el que se incluye un módulo que sirva “de aula formativa en el compromiso que nuestro centro y asociación ha adquirido con los colegios de nuestra localidad”.

Otros objetivos del proyecto son:

- La generación de puestos de trabajo estable en nuestro centro especial de empleo: 13 puestos de trabajo.
- Cumplir con el compromiso medioambiental que nuestro plan estratégico establece, tratando en todo momento de gestionar adecuadamente los recursos, tanto en materia prima, como en subproductos derivados de nuestros procesos productivos.
- La reutilización de nuestras materias primas, como autoconsumo en nuestros procesos productivos, y la



- reducción en los gastos de explotación por compras de sustratos y turbas.
- La necesidad de dar soluciones a los problemas de nuestros clientes actuales
- I+D+i: lograr convenio con la Universidad de Salamanca para la investigación y desarrollo de nuevos sustratos a partir de los residuos vegetales
- Ser referente en el mercado en un producto novedoso en el sentido de su desconocimiento.

- Conseguir concienciar al cliente de su uso sustitutivo de fertilizantes químicos.
- Uso eficiente de los recursos: estimular y apoyar el desarrollo y la utilización de este sistema

El proyecto ha preparado paneles informativos sobre el proceso de compostación y producción de humus, titulado “Las siete claves de la agricultura ecológica”

Coordinación de la página: Programa educAmbiental del Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón. educambiental.educa.aragon.es



Cerca del 70% de personas discapacitadas carecen de empleo

Discapacidad ligada a la pobreza

El camino es largo y requiere la acción de la ciudadanía, los agentes sociales y los responsables de la Administración. Por eso, los implicados en el empleo para los discapacitados son muy conscientes de que hacen falta todas las energías. Pese a las dificultades surgen numerosas iniciativas

Alrededor de 50 millones de personas en América Latina sufren alguna discapacidad y cerca del 70% de ellas “están desempleadas o excluidas de la fuerza laboral”, según documenta el último informe elaborado al respecto por el Fondo de Población de la ONU (UNFPA) y por la Comisión Económica para América Latina (CEPAL). Sin embargo, la oleada verde alumbra hoy nuevas expectativas de vida sostenible, con algunos proyectos pioneros en escuelas, fundaciones y asociacionismo empresarial.

En Latinoamérica, a menudo la discapacidad física y mental se encuentra estrechamente vinculada a situaciones de pobreza. Producto a veces de la violencia o de la desnutrición, quienes la sufren ven limitado su acceso no solo al trabajo, sino también al derecho a la educación, la salud, la vivienda, el transporte, la alimentación y la justicia.

A este panorama se suma un modelo productivo en crisis que, para hacer frente al cambio climático y a los límites de crecimiento, comienza a modificar algunos de sus paradigmas de trabajo en sectores como la energía, el reciclaje, la agricultura, la construcción y el transporte. Lo hace incorporando empleos verdes que, según la Organización Internacional del Trabajo “reducen el impacto ambiental de las empresas, el consumo de energía, materias primas y agua, las emisiones de gases de efecto invernadero y ayudan a descarbonizar la economía y a proteger ecosistemas y biodiversidad”

Así, iniciativas pioneras que aúnan la necesidad de proporcionar empleos dignos a la población discapacitada con una reformulación económica se

Iniciativas pioneras que aúnan el empleo digno de discapacitados con una reformulación económica

desarrollan poco a poco a lo largo de la región latinoamericana.

El proyecto Biocolón en Adcadis, Argentina: Energía renovable como fuente

Una de estas iniciativas es el “Proyecto Biocolón”, desarrollada en la provincia argentina de Entre Ríos. Se trata de un biodigestor impulsado en 2006 por el ingeniero Fernando Raffo, en la Escuela-Taller de la Asociación del departamento Colón de ayuda al discapacitado (Adcadis), una organización local que cada año proporciona inserción laboral a 45 alumnos con capacidades diferentes a través de diversos módulos: panadería, telar, carpintería, huerta, vivero y producción de biodiesel.

Adcadis y la Secretaria de Ambiente sostenible de Entre Ríos (SASER)- de la cual Raffo es director- se planteaban transformar sus residuos orgánicos de cocina, aceite en mal estado y serrín con grasa vegetal en biocombustibles. Para su pleno aprovechamiento contactaron con el Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI) Concepción del Uruguay, “y así- señala Alejandra Barlatey, ingeniera de la institución- nos encargaron ver que solución le

podíamos dar a 200 litros de glicerol que producía el biodigestor y que se acumulaban en el patio de la Escuela, poniendo en riesgo la integridad de los alumnos”.

Entonces, el equipo desarrolló la infraestructura necesaria para que el biodigestor fuera capaz de calentarse con biogás generado “a partir de la digestión anaeróbica de los desechos que produce”. Para activar este proceso, los ingenieros del INTI inocularon con estiércol el biodigestor en diciembre de 2010. Era esta una primera carga de bacterias que, junto a dos gasómetros, revolucionaría el ciclo energético de la Escuela y el aprendizaje de sus alumnos.

“Con esto- indica Barlatey- hoy día podemos avizorar un ciclo muy sostenible y muy gráfico: en la huerta plantamos papas, las cultivamos y las hacemos fritas; después, el aceite que utilizamos lo convertimos en biodiesel que sirve para mover coches. El 30% del biogas que se genera con el efluente del biodiesel es usado para calentar el reactor del biodigestor y el resto para activar la cocina donde freímos las papas y el horno de la panadería que tiene la escuela. Por otro lado, el fertilizante orgánico que sale del biodigestor es utilizado en la huerta, dado su alto contenido en nitrógeno y fósforo”

A través del biodigestor, y desde marzo de 2011, Adcadis produce alrededor de 1.000 litros mensuales de biodiesel. Lo hace reciclando no solo sus propios aceites, sino también los de varios negocios gastronómicos de la ciudad. Si llegase a utilizar toda la capacidad del biodigestor (38 kg), podría generar 2.000 litros por semana.

Disfruta de la CALIDAD Y VARIEDAD de los zumos y néctares PFANNER con el sello de COMERCIO JUSTO

www.pfanner.com/espanol/

Distribuidor Oficial: Grupo Calpe, S.L. para Alimentación y Hostelería. Teléfono: 91 881 89 34. Distribuidor Tiendas Especializadas en Comercio Justo: Alternativa 3, S. Coop. Tel. 93 786 93 79, e-mail: alternativa@alternativa3.com.

El proyecto Biocolón impide que los aceites de la ciudad vayan a parar al río y la leña es sustituida por el biogás

Gracias a esta fuente energética, “el proyecto Biocolón” da trabajo a cuatro jóvenes del centro Adcadis, especialmente a René, sereno de la Escuela y actual encargado de la agitación y de la alimentación del biodigestor.

Hoy todos los alumnos del taller de biodiesel trabajan en el proyecto y se contempla la perspectiva de ampliar su plantilla formal a seis, ya que el producto excedente está siendo vendido a conductores particulares, maquinarias del Parque Nacional “El Palmar” o vehículos municipales. Esta situación es, en palabras de la directora de la Escuela, Claudia Gallay, “un gran logro, porque estos chicos tienen derecho a un trabajo y saben cuándo trabajan dignamente y cuándo viven de la caridad”

Por si fuera poco, su impacto cero sobre el medio ambiente es indudable: ocupando tan solo 40 metros cuadrados, el proyecto Biocolón impide que los aceites de la ciudad vayan a parar al río. Asimismo, sustituye la combustión de leña que se utilizaba en el horno de la panadería por biogás, restaurando así las reservas naturales de los bosques y la flora autóctona de Entre Ríos.



Cubos de recogida del aceite

Un sueño hecho realidad en Barranquilla

El Club de Reciclaje de Barranquilla, Colombia, nació este 2011 de la mano de Isaias Mercado, miembro del consejo de discapacidad de la ciudad y de la mesa de trabajo del cuidado y del medio ambiente. Sus objetivos eran “incentivar la conciencia social sobre la cultura del reciclaje y crear un modelo económico piloto replicable en otras urbes a través del reciclaje de residuos sólidos y en el reciclaje de aceite vegetal usado”.

En tan solo un semestre, el Club de Reciclaje ha tenido cientos de consultas y ya da trabajo a 4 personas en situación de discapacidad que han trabajado en varios proyectos piloto de cinco distritos de la ciudad “No obstante-comenta Mercado-a través de la consecución de recursos y apoyo, se puede hacer que el proyecto

sea muy grande y se aspira a poder ofrecerle trabajo a cerca de 30 personas en situación de discapacidad”

Para ello ha sido clave el apoyo recibido desde la Cámara de Comercio de Barranquilla y desde la Fundación para el desarrollo social y laboral de personas en situación de discapacidad (Fundadis). Esta última entidad nació en 2009, pero se remonta al año 1996, cuando un grupo de profesionales expertos en el manejo de las diferentes discapacidades “iniciaron una labor para lograr un cambio positivo en la vida activa de esta población”.

Vecinos y usuarios pueden pasar a formar parte del Club de Reciclaje a través de la página web: <http://www.clubdereciclaje.com/>

Vecinos y usuarios pueden pasar a formar parte del Club de Reciclaje

Este biodigestor vanguardista y piloto en la región tiene una pequeña réplica destinada a la investigación en la Unidad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Cuyo (Mendoza, Argentina) y vive un desarrollo paralelo en otras partes de Latinoamérica. Una de estas es Chile, donde alumnos de la Universidad Juan Gómez Millas, agrupados en torno a la Asociación JGM Reclica, persiguen la promoción del empleo verde a través de la generación de biogas. Según señala la estudiante Camila Pia Saldias Ruiz, “éste, puede ser utilizado como fuente de energía alternativa al petróleo en países desarrollados”.

Reciclaje y asociacionismo en Costa Rica

El reciclaje “tradicional” es otro gran sector donde existen iniciativas que vinculan las preocupaciones medio ambientales y el trabajo digno de personas con discapacidad. Así, en Costa Rica, la Asociación Pro-Personas con Discapacidad de Atenas (APRODISA) y la Asociación de Personas con Discapacidad para el Progreso de Santa Ana (APEDISPROSA) trabajan en el área dentro de la Red de Reciclaje de Costa Rica, que, nacida en el año 2005, agrupa a 125 en organizaciones. ■

esPosible
recibir
puntualmente
la revista
en tu correo
o enviársela
a un amigo.

esPosible/27

facebook



<http://www.revistaesposible.org>



Luis de Azcoitia
Gerente de D02

“Hay que ser valientes y romper rigideces”

D02 es una empresa de economía social que promueve proyectos de gestión medioambiental y desarrollo sostenible con el fin último de crear empleo para personas con discapacidad. Se posiciona, por tanto, como el punto de encuentro entre la discapacidad (D) y el medio ambiente (O2). Es un proyecto compartido de 15 entidades sociales del mundo de la discapacidad en España que comparten marca, tecnología, recursos y un esquema de alianzas y de financiación de proyectos, generando interesantes sinergias entre sus líneas de actividad.

¿Dígame tres características de D02?

Es un proyecto compartido, sustentado en el trabajo en red, la ecoeficiencia y la cooperación, D02 ha sido concebido desde su origen como un especialista en proyectos de gestión medioambiental, donde aspira a consolidar su posicionamiento y desarrollar producto y tecnología propios. Por último, D02 pretende anteponer a cada una de sus actuaciones un riguroso análisis económico. El empleo, para personas con o sin discapacidad, lo generan las empresas. Debemos ser capaces de promover proyectos empresariales sostenibles, no sólo medioambiental sino también económicamente.

¿Por qué empleo verde?

Es estratégicamente interesante y tiene un potencial de crecimiento muy importante. Además, existen muchas actividades de gestión medioambiental que tienen un muy buen encaje con el empleo para personas con discapacidad.

¿Qué líneas de actividad desarrollan desde D02?

Hasta ahora hemos venido trabajando en gestión de residuos, actividades agronómicas, ahorro y eficiencia energética o energías renovables. Muchas de estas líneas de actividad tienen cabida en proyectos amplios de desarrollo urbano sostenible. En este sentido, estamos suscribiendo interesantes acuerdos con ayuntamientos para colaborar con ellos en el diseño inteligente de sus ciudades.

¿Cómo generar empleo?

Hoy en día generar empleo, sea del tipo que sea, no es fácil. Lo que procuramos es identificar problemas y necesidades reales, diseñar soluciones específicas y sostenibles, construir un modelo de operación-explotación eficiente y ajustarnos a un modelo económico viable. El empleo vendrá después, para personas con o sin discapacidad. Hay que ser valientes y romper rigideces de un sistema que tradicionalmente ha sido demasiado proteccionista.

¿Se puede hablar de algún tipo de idoneidad según la clase de discapacidad?

Ninguna persona es igual a otra, ni tiene las mismas capacidades, sea o no sea discapacitada. Las ‘clases’ de discapacidad, sus tipologías o grados, son al fin y al cabo abstracciones de la realidad, descripciones administrativas que nos ayudan en la organización y la gestión de nuestros recursos públicos o privados. Un puesto de teleoperador sería más adecuado para una persona con discapacidad física y uno de peón agrícola para otra con discapacidad psíquica. Pero partiendo de la base de que prácticamente cualquier trabajo puede ser desarrollado por una persona con algún tipo de discapacidad, cubrir un puesto específico será más o menos fácil en función de la oferta de candidatos cualificados.

“El empleo verde tiene un gran potencial de crecimiento y encaja muy bien con las personas con discapacidad”

Es decir, exactamente igual que con personas sin discapacidad.

¿Que evolución tienen prevista para D02?

Estamos muy satisfechos con el camino recorrido por D02 hasta ahora. El interés que suscita un proyecto emprendedor social como éste y el potencial de nuestro posicionamiento, a caballo entre el medio ambiente y la discapacidad, son indudables. Si sumamos a eso un modelo de negocio innovador y un sólido planteamiento tecnológico, podemos ser optimistas y confiar en que nuestras previsiones de crear entre 500 y 1.000 puestos de trabajo en los próximos años se cumplan. ■

R. B.

Rentabilidad económica e impacto medioambiental

La empresa D02 desarrolla proyectos de gestión de residuos en Castilla y León, Cataluña, Madrid y Valencia. En Burgos, la red de D02 ha inaugurado recientemente una de las plantas de tratamiento de aceites vegetales usados más avanzada del país. También están empezando a desarrollar actividades en torno al ahorro y la eficiencia energética. De la mano de Plantemos para el Planeta (PNUMA), se han realizado algunas actuaciones de reforestación, y estamos colaborando con ellos en el diseño de su última iniciativa, el Proyecto Ardilla. Tienen también suscritos convenios de colaboración con algunos ayuntamientos que están apostando decididamente por la sostenibilidad de sus municipios, como Burgos o Rivas Vaciamadrid.

El próximo proyecto, cuyo arranque está previsto en dos o tres meses y su explotación en el primer trimestre de 2013, es una planta de biomasa y de fabricación de pellets que estará ubicada en Castilla y León. En línea con ese espíritu innovador de D02, Luis de Azpeitia destaca que la red intenta huir del modelo de financiación tradicional del sector social, basado en las subvenciones, y desarrollar proyectos interesantes y viables técnica y económicamente. “Podemos así hablar de D02 -expresa Azcoitia- como un proyecto de impact investment, que resulta muy atractivo para inversores que buscan, además de una rentabilidad económica, generar un gran impacto social y medioambiental”. Otra particularidad es que los proyectos se financian recurriendo a fondos propios, a la banca tradicional y a la banca especializada o banca ética. ■



**UTILIZA
TU PODER**

¿ Sabes que tienes el Poder de elegir ?

Utiliza tu Poder para dar tu apoyo a los productores del Sur.

Descúbrelo en : www.yotengoelpoder.org
facebook.com/yotengoelpoder



**FAIRTRADE
ESPAÑA**



José Antonio Bes

José Antonio Bes Abizanda, 59 años, es asesor fiscal y contable, actividad que vino ejerciendo durante su época de vidente. Desde 1996 es presidente del Consejo Territorial de la ONCE en Aragón.

Asimismo, ocupa desde el año 2000 la secretaría general de Aragón de CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad). Se trata de una plataforma de representación, defensa y acción de la ciudadanía española con discapacidad, más de 3,8 millones de hombres y mujeres, más sus familias. Sus integrantes decidieron unirse a través de las organizaciones en las que se agrupan, para avanzar la plena ciudadanía en igualdad de derechos y oportunidades.

José Antonio Bes es, asimismo, desde 1997, patrono Fundación Rey Ardid, entidad con sede en Aragón, que atiende a personas con discapacidades, deficiencias y minusvalías, en especial relacionadas con la salud mental

Nuevos escenarios en el mercado laboral

La cada día mayor preocupación por la sostenibilidad y los nuevos escenarios de empleo marcan diferentes retos y oportunidades

Por José Antonio Bes

Treinta años de andadura está a punto de cumplir la Ley 13/1982 de Integración Social de las personas con discapacidad. Ese texto desde su aprobación durante la etapa joven de la democracia española se ha adaptado obligatoriamente a las condiciones y devenir de cada momento social. Esta norma sigue siendo el patrón donde una persona que tiene limitada su funcionalidad, bien sea por una cuestión física, sensorial o mental, puede obtener la condición y reconocimiento de esa diferencia a través del reconocimiento de discapacidad.

Uno de los factores fundamentales de la integración, en el actual patrón de referencia, es el proceso normalizador que le supone a una persona desempeñar un puesto de trabajo. Esta norma, igual que las medidas complementarias que han ido acompañándola a lo largo de las tres décadas, alumbran las posibilidades de que una persona con discapacidad pueda ejercer una actividad en el mercado laboral. La innovación y la accesibilidad son elementos integradores y, desde luego, cada vez más presentes en la dinámica empresarial.

Es importante hablar de valores, como la plura-

lidad o la diversidad, acompañados de la progresiva innovación tecnológica. Durante este tiempo, se ha favorecido la incorporación de personas con serias discapacidades a lugares en los que hace nada, podría parecer impensable que la persona gravemente afectada pudiera si quiera desempeñar una cierta actividad productiva. El panorama ha cambiado sustancialmente.

Pero el camino, todavía no está finalizado. La aparición de nuevos escenarios laborales, la preocupación por la sostenibilidad, la creciente transformación del mercado laboral, se manifiestan como elementos a distinguir en un lugar complejo.

Más allá de lo extremadamente competitivo de la necesidad de responder con rapidez a esos procesos de cambio, se debe buscar un lugar de participación, con la persona que tiene una discapacidad. Además no debería olvidarse la necesidad de establecer sistemas que regulen, de forma obligatoria, como responsabilidad con la sociedad, la accesibilidad al mundo laboral por parte de las personas portadoras de una discapacidad, ya que tienen desventajas respecto del resto de la ciudadanía.



Esta condición tiene que ser tomada en cuenta dentro de los nuevos espacios laborales, que deberán necesariamente confluir con los lugares de la iniciativa social. En este ámbito conjunto de integración laboral, ha habido históricamente un acercamiento a la participación en la sos-

“Las personas con una discapacidad deben ser agentes activos a través de la integración en el trabajo”

tenibilidad y los empleos en material medioambiental o de economía sostenible.

Quizá por la histórica relación con trabajos considerados subsidiarios o marginales, tareas como el reciclado han estado presentes en los centros ocupacionales o en los centros especiales de empleo. Estas estructuras han sido las referencias donde poder practicar y obtener las mínimas habilidades y capacidades para el desempeño de un puesto de trabajo. La agricultura ecológica o el mantenimiento de espacios ajardinados con adaptación a las nuevas tendencias de sostenibilidad, trabajos que, en principio no requieren de una alta cualificación o destreza, han sido lugares de referencia para el mismo desempeño de personas con discapacidad.

En España, según datos aportados por Martínez Donoso, consejero Delegado de Fundosa Grupo, el sector representa el 1,6 por ciento del Producto Interior Bruto (cerca de 11.000 millones de euros en el año 2010) y cuenta con unas 2.000 empresas nacionales y extranjeras, dando trabajo a 250.000 personas. Si tenemos en cuenta la necesidad legal de que todas las empresas cumplan el requerimiento de incorporar en sus plantillas al menos el 2% de las personas con discapacidad estamos en un escenario en el que 5.000 trabajadores más deberían estar presentes en este campo laboral.

Pero el recorrido, en el empleo ordinario, no ha hecho más que empezar. Sobre todo teniendo en cuenta que en los sectores medioambientales los ciudadanos también están presentes, los portadores de una discapacidad deben ser agentes activos de la sostenibilidad y la economía verde, a través de su participación activa en el empleo. Están preparados, sólo falta compromiso compartido. ■

esPosible

LA REVISTA DE LA GENTE QUE ACTÚA