




EMPRESAS DE LAS PERSONAS

 *Casos de buenas prácticas
de empresas en torno a la
discapacidad intelectual en
Aragón*




Empresas de las personas

- *Casos de buenas prácticas de empresas en torno a la discapacidad intelectual en Aragón*

Autor:  **Plena
inclusión** [feapsaragon@feapsaragon.com]
Aragón

Diseño e impresión:

 **stylo** [stylo@stylodigital.com]
DIGITAL

Impreso en España / Printed in Spain

Depósito Legal: Z-404-2017

ISBN: 978-84-16825-15-8

Reservados todos los derechos. El contenido de esta obra está protegido por la ley, que establece penas de prisión y/o multas, además de las correspondientes indemnizaciones por daños y perjuicios, para quienes reprodujeran, plagiaran, distribuyeran o comunicasen públicamente, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, o su transformación, interpretación o ejecución artística fijada en cualquier medio, sin la preceptiva autorización. Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño de la cubierta, puede ser reproducida, almacenada o transmitida de ninguna forma, ni por ningún medio, sea éste electrónico, electro-óptico, grabación, fotocopia o cualquier otro, sin la previa autorización por parte del autor.

➤ Índice

➤ PRESENTACIÓN.....	5
Santiago Villanueva	7
Juan Royo Abenia	9
➤ EXPERIENCIAS DE EMPRESA.....	13
ACOFAL	15
Airfal International.....	19
Ayuntamiento de Andorra	23
Cafés Orús	27
Fincas Bilbilis	31
Grupo El Portal	35
Industrias plásticas Jisa	39
MAZ	43
Pretersa Prenavisa	47
UNED de Calatayud.....	49
➤ OTRAS BUENAS EXPERIENCIAS	53
Solidar	55
Eboca.....	61
➤ DIRECTORIO DE ENTIDADES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	65
ABIDIL	67
ADISCIV	68
ADISPAZ	69
ATADI.....	70
Asociación Utrillo.....	71
C.E.D.E.S.	72
CEE San Jorge.....	73
Kentrikes.....	74
Manipulados Montevedado	75
Novo Rehum	76



Presentación



➤ Prólogo

El mayor reto para muchas personas que sufren una discapacidad, cualquiera que sea su naturaleza, es conseguir y conservar un trabajo digno. Reiteradamente, las más cualificadas organizaciones nacionales e internacionales han puesto de manifiesto de forma conjunta que el trabajo constituye un elemento que condiciona el bienestar y nivel de inclusión de todas las personas.

En este sentido tanto Naciones Unidas como la OIT y la OMS han señalado que el trabajo constituye una importante área de acción en relación con la persona una discapacidad y/o enfermedad mental; ello se hace especialmente importante cuando la discapacidad es de naturaleza intelectual, ya que los que la padecen son especialmente sensibles y vulnerables al fenómeno de “exclusión social”.

Desde Plena Inclusión Aragón hemos tenido siempre claro que el empleo es una forma fundamental de integrar a las personas con discapacidad Intelectual, y una necesidad para ellas y para mejorar nuestra sociedad.

El primer problema que encontramos al hablar del empleo de personas con discapacidad intelectual, es que estamos ante un colectivo con una tasa de actividad muy baja: solo quince de cada cien se plantean la posibilidad de buscar trabajo. Y por otro lado la tasa de desempleo de estas personas se sitúa en el 51%.

Esta situación sirve de acicate a Plena Inclusión Aragón y nos indica que en este camino aún hay mucho por hacer.

El empleo es un objetivo prioritario para lograr la normalización, la inclusión y la mejora de calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, ya que el trabajo favorece su autoestima, redefine su rol en el seno de la familia, mejora su nivel de autoestima y sobre todo porque ellos quieren y pueden trabajar.

Esta publicación debe ser un espacio idóneo para intercambiar experiencias y reflexión sobre el binomio empleo y discapacidad, reflexión que deseo no termine aquí sino que se consolide en el tiempo.

También debe servir para poner en valor el esfuerzo y las buenas prácticas de las empresas que quieren favorecer la inclusión de las personas con discapacidad.

Es cierto que muchas personas con discapacidad Intelectual necesitan mejorar su nivel de oportunidades para encontrar un puesto de trabajo y además hay un alto porcentaje de estas personas que están fuera de los circuitos habituales de contratación. Hemos por lo tanto de abordar con valentía la situación en la que viven estas personas, sobre todo a la hora de su inserción en el mercado laboral.

La clave está en apostar por la normalidad y por la mejora en la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual, porque ellos son recursos humanos productivos y también población activa.

En este proceso de mejora de su empleabilidad, no podemos olvidar la necesidad de realizar un importante esfuerzo de adaptación y desarrollo en la formación que reciban, así como instrumentos de apoyo a sus procesos y a sus itinerarios personales y profesionales.

Por tanto, hay que hacer hincapié en la formación para el empleo de las personas con discapacidad Intelectual y en el apoyo necesario para su adaptación al puesto de trabajo, pero siempre teniendo como la propia demanda del mercado de trabajo

Debemos también conocer las necesidades de los empresarios para definir su formación y los apoyos de los demandantes de empleo para poder garantizar su inserción laboral.

Se trata en definitiva de seguir trabajando para mejorar el futuro de una sociedad moderna e integradora como la nuestra, que podrá merecer este calificativo solamente si somos capaces de conseguir que a ningún ciudadano se le niegue la oportunidad de realizarse a través del empleo.

Esta idea surge de nuestra convicción de que el empleo es posible y debe ser una realidad también para las personas con discapacidad Intelectual y solo será posible con la colaboración y el esfuerzo de todos y cada uno de los agentes que intervienen en el mercado de trabajo.

Solo me queda desde aquí, agradecer a las “empresas de las personas”, públicas y privadas que aparecen en esta publicación, su compromiso con la discapacidad intelectual, demostrando que discapacidad y empresa, son dos realidades que no solo conviven de forma natural, sino que además, se benefician mutuamente.

Santiago Villanueva
Presidente de Plena inclusión Aragón

➤ Trabajadores con discapacidad intelectual, talento y productividad para la empresa

¿Cuál sería la productividad y eficacia anotadora y defensiva de Pau Gasol jugando en la selección española... de fútbol? ¿Qué sucedería si el rendimiento de Paul Gasol lo midiéramos en goles en vez de en canastas? A nadie se le ocurriría discriminar a Gasol por su (supuesta) torpeza jugando al balompié. Tan solo sería adecuado encontrar aquella capacidad en la que destaca y que le ha convertido en uno de nuestros deportistas más queridos. Si por el mero hecho de su físico, hubiéramos incapacitado a Pau no solo para practicar fútbol si no cualquier deporte, todo el mundo hubiera entendido que se trataba de un despropósito, un despilfarro de talento que nadie (aficionados, directores deportivos, patrocinadores...) estaría dispuesto a permitir.

Sin embargo, en ocasiones más mundanas, el desconocimiento del verdadero potencial de las personas se esconde entre prejuicios, estigmas o tópicos y no somos capaces de encontrar el sitio adecuado para cada cual. No existe evidencia académica que afirme que la **productividad** de las personas con discapacidad intelectual sea menor que la del conjunto de trabajadores. Sin embargo, **los casos de buenas prácticas en este libro aportados refrendan la hipótesis de la mayor productividad de los trabajadores con discapacidad intelectual frente al resto.** Por ejemplo, muchas personas con TEA (trastorno del espectro autista, en donde se incluye el síndrome de Asperger) son más habilidosos desarrolladores de software de gestión de operaciones, de control de calidad (QA) o de procesamiento de datos y de documentos que el resto de las personas. También tienen una capacidad insuperable para los detalles. Descubrir el talento más allá del diagnóstico es clave en cualquier proceso de selección de personal. ¿Tareas aburridas, repetitivas o demasiado exigentes? ¡Hay personas que están encantados con este tipo de trabajos! En ocasiones se hace necesario en la actividad laboral concentrarse durante períodos más largos de lo habitual, perseverar en tareas o acciones repetitivas, reconocer patrones, detectar desviaciones en datos (Big Data), información y sistemas, prestar mucha atención a los detalles y ser capaz de optimizar los

procesos. No todo lo van a poder realizar los robots, en ocasiones será necesario la mano del hombre.

El índice de **absentismo** se ha disparado en este periodo de recuperación económica muy por encima de la disminución de la tasa de paro. Sin entrar en matices de su definición¹, la relación entre ausencias al puesto de trabajo y el total de trabajadores de una empresa, vuelve a aumentar. En 2015 se produjo un repunte significativo de la siniestralidad laboral y del absentismo por enfermedad común². En este contexto, el porcentaje de trabajadores con discapacidad con una incidencia alta de absentismo es del 6,3% y el de sin discapacidad, el 10,4%³. **Las personas con discapacidad se ausentan menos de su puesto de trabajo.** Los empresarios con trabajadores con discapacidad en su plantilla no aprecian diferencias entre el absentismo de sus trabajadores con y sin discapacidad, siendo en el primer caso más pronunciado. La mayoría considera que no existen diferencias atendiendo al criterio discapacidad. Tan solo debemos encontrar, entonces, el puesto adecuado para cada tipo de trabajador.

A pesar de todo se produce un fallo en el mercado laboral⁴ con su consecuente ineficiencia, tanto desde el punto de vista liberal (en el sentido de Pareto) como keynesiano: la tasa de actividad de las personas con discapacidad es del 35% respecto al 75% del resto de la población. La tasa de paro es de 12 puntos más (37%). La integración, la normalización y la inclusión favorecen la independencia personal y económica, en diferentes grados según las características de cada persona. La inclusión de personas con discapacidad en una plantilla puede venir acompañada de otras actuaciones en materia de RSC. Son muchas las empresas en Aragón que han encontrado en esa fase un punto de partida en la que generar conocimiento propio, marca, reputación y un incremento en la calidad de su gestión. La mejora el ambiente en el trabajo y la generación un sentimiento de orgullo de pertenencia es otra de las ventajas.

Como en otros ámbitos profesionales, es posible que se requiera una adaptación del puesto de trabajo a la persona con discapacidad intelectual (de la misma manera que el fichaje de un directivo extranjero requerirá de un traductor si éste no habla español). Aquí Plena Inclusión juega un papel esencial a la hora de facilitar la implantación y coordinación con los equipos de trabajo actuales así como para vencer las posibles reticencias basadas, habitualmente, en el desconocimiento y los estereotipos.

1 La medición del absentismo. Estimaciones desde la perspectiva de las empresas y de las vidas laborales (Malo, Cueto, García y Pérez, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Gobierno de España, 2011).

2 Memoria 2015 MAZ.

3 IV Informe Fundación Adecco sobre absentismo laboral (IESE, Garrigues, AMAIT, FREMAP, Universidad Carlos III de Madrid y Fundación Adecco, 2015).

4 Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero (Keynes, Fondo de Cultura Económica, 2003).

Existe, además, un beneficio social calculado en términos de SROI (Retorno Social de las Inversiones)⁵ en la empleabilidad de los trabajadores, para familias, instituciones y el entorno social. El retorno social y económico indirecto de la actividad de entidades como las que componen Plena Inclusión Aragón debe ser tenido en cuenta por las empresas a la hora de ejecutar sus planes de contrataciones de personal como una variable más.

Juan Royo Abenia
Economista



Juan Royo Abenia es uno de los economista más influyentes en RSC en redes sociales de España y Latinoamérica según CSR & Business Top 500. Profesor universitario y activista cultural. Es Premio Plena Inclusión 2015 por su labor como voluntario en nuestra asociación.

⁵ Medición del impacto económico y social de servicios sociales para las personas con discapacidad intelectual y sus familias en Aragón mediante aplicación de la metodología SROI del Servicio de Canguro de FEAPS Aragón (IASS, ECODES, 2014).



Experiencias de empresa

➤ ACOFAL

NOMBRE DE LA EMPRESA: ACOFAL, S.L.U.

RESPONSABLE: David Gil Morte

CARGO: Jefe de Producción

ÁMBITO DE ACTUACIÓN: Contratan servicios de manipulado prestados por ADISPAZ • LA ALMUNIA DE DOÑA GODINA



ACTIVIDADES DE APOYO

› INFRAESTRUCTURA

¿Ha repercutido de alguna forma el trabajo desarrollado por la entidad de personas con discapacidad en el estado económico de su empresa?

Para Acofal, la labor de las entidades de personas con discapacidad es muy beneficiosa económicamente, ya que repercute en el precio final de nuestros productos. A día de hoy, el precio marca de forma muy clara el éxito de venta de determinados productos al menos en nuestro sector.

› GESTIÓN RRHH

¿En qué medida ha impactado trabajar con la entidad de personas con discapacidad intelectual en su empresa? ¿Hay personas con discapacidad intelectual en su plantilla?

Acofal, no cuenta en la actualidad en su plantilla con personal con discapacidad. Aunque bien es cierto que en el pasado sí hemos tenido personas con determinado porcentaje de discapacidad. Siempre es una opción a tener en cuenta.

› RSE

¿La contratación de la entidad de personas con discapacidad es simplemente una acción de Responsabilidad Social o está motivada por otros factores como la competitividad?

La relación que tenemos con varias entidades de personas con discapacidad esta basada, para nuestra empresa en particular, en los estupendos resultados que obtenemos, ya sea por realización del trabajo, como por el coste de dicho servicio. Si a la vez contribuimos de alguna manera al desarrollo de las facultades de las propias personas con discapacidad, mucho mejor.

ACTIVIDADES DE APOYO

› PROVEEDORES

Valore la entidad de personas con discapacidad siguiendo los mismos criterios con los que evalúa a otros de sus proveedores.

Funcionan como cualquier otro proveedor. Se les suministra el material que deben de montar, las instrucciones correspondientes, se establece su plazo de entrega, y se les exige una calidad en su trabajo. Hasta el momento la satisfacción es máxima.

ACTIVIDADES BÁSICAS

› LOGÍSTICA DE ENTRADA

Aporte claves respecto a la entidad de personas con discapacidad en relación al tiempo de prestación del servicio, recepción, entrada, etc.

Acofal, provee de materia prima en función de los avisos de necesidad de la misma por parte de la entidad. Se trata de operaciones muy asimiladas por ambas partes.

› OPERACIONES

Aporte claves respecto a la entidad de personas con discapacidad intelectual en relación a la calidad en la prestación del servicio, eficiencia, etc.

El resultado de los montajes que nos realizan las entidades con personal con discapacidad es totalmente satisfactorio.

En ningún se obtiene calidad inferior a la aportada por cualquier otro tipo de proveedor.

› LOGÍSTICA DE SALIDA

Explique en qué medida sus clientes finales conocen y valoran el trabajo realizado por la entidad de personas con discapacidad intelectual, si fuera el caso.

Nuestros clientes están satisfechos con la calidad de nuestros productos. Algunos de ellos son conocedores de que determinados artículos están montados por personas con discapacidad porque nosotros se lo hacemos saber, y de forma unánime muestran satisfacción por colaborar de alguna manera en que sigamos de la misma manera.

ACTIVIDADES BÁSICAS

› MARKETING Y VENTAS

¿Cuál es su valoración respecto al precio de los servicios contratados? ¿Trasladan a sus clientes que personas con discapacidad intelectual han participado en la elaboración – prestación de sus productos – servicios?

Al tener un alto grado de satisfacción respecto nuestra relación con la entidad de personas con discapacidad intelectual, tanto en calidad del producto final como a los buenos resultados económicos de dicha relación, no dudamos en comentar con nuestros clientes que determinados productos llevan siendo realizados durante años por personal con discapacidad.

› DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA:

Acofal, S.L.U. es una empresa dedicada a la fabricación de herrajes y accesorios para cerramiento de aluminio.

Acofal, fue fundada en 1990 y tras acumular gran experiencia en el sector ha conseguido consolidarse tanto en el mercado nacional como internacional.

Es una empresa que tiene claro su objetivo final, que no es otro que la total satisfacción de sus clientes, para lo que dispone de los elementos necesarios para mantener una carrera exitosa: una innovadora tecnología, un equipo humano altamente cualificado y una propuesta de mejora continua.

Los accesorios fabricados por Acofal, cumplen las máximas exigencias en cuanto a calidad, diseño y funcionalidad.

Desde el inicio, Acofal, empezó a trabajar con entidades con trabajadores con discapacidad, para aportarles trabajo, ocupación, algo tan necesario para estas organizaciones. Los resultados fueron y son muy positivos, tanto para los usuarios, que se sentían realizados, como para la empresa, que mantenía el mismo nivel de producción y la calidad en los resultados.

› ¿POR QUÉ CONTRATAR A ENTIDADES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL?

Para nosotros, una empresa tan pequeña, contratar entidades de personas con discapacidad intelectual es muy positivo.

No conviene engañarse, el principal motivo de nuestra colaboración es el beneficio económico que obtenemos del trabajo que dichas entidades nos realizan.

Por supuesto nos aportan un beneficio económico porque realizan muy bien los trabajos encomendados.

Si el resultado de su trabajo no fuese el correcto, todo lo demás que queramos decir en este apartado carecería de lógica.

Si este beneficio económico para la empresa conlleva un beneficio social, mucho mejor.

Sabemos que las personas con discapacidad intelectual se involucran mucho en su trabajo y si les muestras y transmites que están desempeñando una buena labor, les haces sentir importantes, y eso, amigos y amigas, te hace sentir feliz.

En mi caso, no escatimo en visitar las entidades con las que trabajamos, porque me gusta conocer a esas personas, y ellas siempre están dispuestas, además del trabajo que nos aportan, a darte un abrazo.



➤ Airfal International

NOMBRE DE LA EMPRESA: Airfal International

RESPONSABLE: Ester Ariza Espiérrez

CARGO: Responsable de Marketing y Consejera de Administración

ÁMBITO DE ACTUACIÓN: Contratan servicios de manipulado prestados por ATADES HUESCA, ADISCIV entre otras



ACTIVIDADES DE APOYO

› INFRAESTRUCTURA

¿Ha repercutido de alguna forma el trabajo desarrollado por la entidad de personas con discapacidad en el estado económico de su empresa?

Para Airfal la labor de las entidades de personas con discapacidad es muy beneficiosa económicamente, ya que supone el 60% de la producción de la empresa y son una pieza más de nuestro engranaje productivo.

› GESTIÓN RRHH

¿En qué medida ha impactado trabajar con la entidad de personas con discapacidad intelectual en su empresa? ¿Hay personas con discapacidad intelectual en su plantilla?

Airfal tiene una plantilla de 29 personas, de las cuales dos de ellas han entrado a formar parte de la empresa provenientes del Taller de Rey Ardid que tenemos en nuestras instalaciones. La totalidad de la plantilla conoce estas contrataciones y las valoran muy positivamente, ya que ven en primera persona los beneficios que estos trabajos tienen para las personas contratadas.

› RSE

¿La contratación de la entidad de personas con discapacidad es simplemente una acción de Responsabilidad Social o está motivada por otros factores como la competitividad?

Desde sus inicios Airfal comenzó trabajando con entidades con discapacidad intelectual, no por competitividad, sino por responsabilidad social. Se comenzó colaborando con una pequeña organización, y viendo los resultados positivos tanto para las entidades y los usuarios como para la empresa, se decidió seguir por esa línea.

ACTIVIDADES DE APOYO

› PROVEEDORES

Valore la entidad de personas con discapacidad siguiendo los mismos criterios con los que evalúa a otros de sus proveedores.

Las 9 entidades con las que trabajamos funcionan como cualquier otro proveedor. Se les establece una cantidad de luminarias que deben montar, se suministra el material para ello y se establece un plazo de entrega. Se valora la calidad del trabajo así como el cumplimiento de los requisitos establecidos y su rendimiento.

ACTIVIDADES BÁSICAS

› LOGÍSTICA DE ENTRADA

Aporte claves respecto a la entidad de personas con discapacidad en relación al tiempo de prestación del servicio, recepción, entrada, etc.

Airfal cuenta con un esquema de reparto y recogida de mercancía estipulado para cada entidad a las que se visita semanalmente. Este sistema está ya muy engranado y las operaciones se realizan con normalidad y sin incidencias.

› OPERACIONES

Aporte claves respecto a la entidad de personas con discapacidad intelectual en relación a la calidad en la prestación del servicio, eficiencia, etc.

La calidad del trabajo realizado es excelente y se puede asemejar a la de cualquier otro montador con personal sin discapacidad.

› LOGÍSTICA DE SALIDA

Explique en qué medida sus clientes finales conocen y valoran el trabajo realizado por la entidad de personas con discapacidad intelectual, si fuera el caso.

Nuestros clientes solo son conscientes de que las luminarias están montadas por personas con discapacidad porque nosotros se lo hacemos saber, ya que en la calidad del producto no se nota su procedencia.

ACTIVIDADES BÁSICAS

› MARKETING Y VENTAS

¿Cuál es su valoración respecto al precio de los servicios contratados? ¿Trasladan a sus clientes que personas con discapacidad intelectual han participado en la elaboración – prestación de sus productos – servicios?

Desde el departamento de Marketing se trabaja para dar a conocer que las luminarias son montadas por personas con discapacidad intelectual. Esto se consigue a través de la web, artículos en prensa especializada y la participación en charlas y mesas redondas centradas en este tema.

› DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA:

Somos una empresa familiar con más de 30 años en el mercado de la iluminación con una gran visión de innovación y de servicio. Nuestro modelo de negocio nos permite la facilidad y celeridad en la adaptación a las nuevas tecnologías, a los constantes cambios de los mercados y a la personalización de nuestros productos según demanda con un marcado carácter social.

Nuestra máxima consiste en la colaboración con clientes y proveedores hasta conseguir lo que se necesita gracias a nuestro mayor valor, su equipo.

Airfal produce iluminación de alta especificación técnica con pantallas estancas para condiciones extremas, iluminación ATEX, iluminación técnica y residencial y luminarias aplicando lo último en tecnología LED. Además exportamos a más de 60 países

› DE EMPRESARI@ A EMPRESARI@

Airfal nació en 1985 con la fabricación de un único modelo de luminaria decorativa, el Modelo 1, que aún hoy se mantiene en su catálogo. Desde el inicio, por cuestiones personales, la empresa empezó a trabajar con Vértice, actual, Fundación José Luis Zazurca, para aportarles trabajo, ocupación, algo tan necesario para estas organizaciones.



Ante el resultado, Airfal comenzó a contratar los servicios de otras entidades para el montaje de un pequeño porcentaje de sus luminarias guiados siempre por monitores especializados e instruidos en el montaje de luminarias.

Los resultados fueron muy positivos, tanto para las personas con discapacidad, que se sentían realizadas y obtenían una compensación económica por su trabajo, como para la empresa, que mantenía el mismo nivel de producción y la calidad en los resultados.

Con el paso de los años, esta práctica ha ido en aumento y el mecanismo se ha engranado y perfeccionado. En la actualidad, Airfal trabaja con más de diez entidades sin ánimo de lucro que se dedican al montaje de sus productos de alta rotación. Se genera una alianza que funciona como una empresa subcontratada, que recibe materia prima y semi-elaborada para su ensamblaje.

Además, Airfal cuenta con un taller ocupacional en sus instalaciones, donde varias personas usuarias de la Fundación Rey Ardid trabajan junto con su monitor montando luminarias desde hace años. Así mismo, desde hace apenas unos meses, se ha establecido un enclave laboral con Ceserpi- Fundación Picarral con cuatro trabajadores y un monitor.

La inclusión de estos jóvenes en un entorno laboral real, normaliza mucho más su situación y les ofrece una experiencia muy positiva para su desarrollo personal. Airfal es testigo de su evolución ya que dos de ellos han pasado a formar parte de la plantilla y otros han sido contratados en otras empresas en puestos de empleo protegidos.

› ¿POR QUÉ CONTRATAR A ENTIDADES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL?

Contratar entidades de personas con discapacidad intelectual es muy positivo por muchos motivos. El primero y principal es el beneficio social que se obtiene de esta acción, no sólo para los trabajadores que realizan este trabajo, sino también para sus familias, instituciones sanitarias y el entorno social al que pertenecen, que deben emplear menos fondos para terapias y medicamentos. Además, se integran y normalizan su situación, adquiriendo cierta independencia personal y económica.

Otra gran ventaja, quizá más interesante para el sector empresarial es que, **contra todo lo que pueda parecer, le sacan rentabilidad a estas acciones**. Pese a que pueda parecer que las empresas pierden dinero con las acciones de RSC, lo cierto es que si la productividad se mantiene, el beneficio permanece y en muchas ocasiones a menor coste o con subvenciones gubernamentales.

Normalmente, este tipo de prácticas suelen ir acompañadas de un importante plan de RSC muy arraigado que no sólo se preocupa de mejorar las cosas de puertas para fuera, sino que también se preocupa por el bienestar de su propia plantilla y su entorno. Esto mejora el ambiente en el trabajo y genera un sentimiento de orgullo que supone la mejor campaña de publicidad y de gestión posible.

➤ Ayuntamiento de Andorra

NOMBRE DE LA EMPRESA: Ayuntamiento de Andorra

RESPONSABLE: Sofía Ciercoles Bielsa

CARGO: Alcaldesa

ÁMBITO DE ACTUACIÓN: Contratan servicios de jardinería, limpieza y señalización de ATADI (Teruel)



ACTIVIDADES DE APOYO

› INFRAESTRUCTURA

¿Ha repercutido de alguna forma el trabajo desarrollado por la entidad de personas con discapacidad en el estado económico de su empresa?

El Ayuntamiento de Andorra destina 20.000 euros de su presupuesto anual para contratar al centro especial de empleo ATADI tareas de apoyo a la brigada municipal de jardinería, limpieza y señalización viaria, así como otras tareas auxiliares. Esto supone un buen refuerzo para acometer las tareas que son necesarias.

› GESTIÓN RRHH

¿En qué medida ha impactado trabajar con la entidad de personas con discapacidad intelectual en su empresa? ¿Hay personas con discapacidad intelectual en su plantilla?

Todas las personas que trabajan en ATADI tienen discapacidad intelectual. La plantilla municipal conoce esta contratación, así como la ciudadanía de Andorra, ya que además la mayoría de los trabajos son en la calle y de esa forma se visibiliza su capacidad de trabajo. Se valora muy bien, por la plantilla municipal y por la sociedad.

› PROVEEDORES

Valore la entidad de personas con discapacidad siguiendo los mismos criterios con los que evalúa a otros de sus proveedores.

La valoración es muy buena ya que se trabaja en coordinación con la brigada municipal y los trabajos se adaptan a las necesidades que se plantean.

ACTIVIDADES BÁSICAS

› LOGÍSTICA DE ENTRADA

Aporte claves respecto a la entidad de personas con discapacidad en relación al tiempo de prestación del servicio, recepción, entrada, etc.

Los trabajos se ejecutan en el tiempo previsto, cumpliendo los plazos que se establecen.

› OPERACIONES

Aporte claves respecto a la entidad de personas con discapacidad intelectual en relación a la calidad en la prestación del servicio, eficiencia, etc.

Los trabajos se finalizan con la calidad requerida.

› LOGÍSTICA DE SALIDA

Explique en qué medida sus clientes finales conocen y valoran el trabajo realizado por la entidad de personas con discapacidad intelectual, si fuera el caso.

Por una parte la brigada municipal y el concejal de obras están satisfechos con los servicios que se prestan. En última instancia es la ciudadanía la destinataria de los servicios y los valora muy bien, por tanto, los andorranos y andorranas conocen de primera mano a las personas con discapacidad intelectual que los prestan.

› MARKETING Y VENTAS

¿Cuál es su valoración respecto al precio de los servicios contratados? ¿Trasladan a sus clientes que personas con discapacidad intelectual han participado en la elaboración – prestación de sus productos – servicios?

El convenio firmado con ATADI se hace público y es conocido por la ciudadanía.

› DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA:

Andorra es una localidad de 8.300 habitantes. El Ayuntamiento de Andorra tiene una plantilla de 133 trabajadores/as, que por sectores se agrupan en las siguientes categorías:

La brigada municipal tiene una parte de obras y otra de jardinería, en las que trabajan 32 personas. Se venía constatando, que en ciertos períodos del año se necesitaba reforzar esta plantilla y habida cuenta que en la localidad había jóvenes con discapacidad intelectual que estaban formados para desarrollar algunas tareas y que sus oportunidades laborales en el mercado ordinario eran muy escasas, se exploraron las posibilidades de hacer una contratación directa de servicios al centro especial de empleo y es lo que se viene haciendo desde hace unos cuantos años.

El Ayuntamiento de Andorra se siente muy orgulloso de que personas que tienen muy difícil la inserción laboral, puedan desempeñar algunas tareas en las que son competentes mediante esta fórmula.

Además, este modelo es valorado positivamente por la sociedad y potencia la autoestima de las personas con discapacidad intelectual que prestan los servicios contratados.

Por todos estos motivos, animamos a otras entidades públicas a que colaboren en la inclusión social de las personas con discapacidad intelectual

› ¿POR QUÉ CONTRATAR A ENTIDADES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL?

Porque pueden hacer algunos trabajos con la misma eficacia que otras personas que no tienen discapacidad y porque tienen menos oportunidades de inserción laboral y la incorporación al trabajo es clave para la inclusión social.



➤ Cafés Orús

NOMBRE DE LA EMPRESA: Cafés Orús S.A

RESPONSABLE: Álvaro Marco Fanlo

CARGO: Adjunto a Dirección

ÁMBITO DE ACTUACIÓN: Contratan servicios de manipulado prestados por la Asociación UTRILLO (Zaragoza)



ACTIVIDADES DE APOYO

› INFRAESTRUCTURA

¿Ha repercutido de alguna forma el trabajo desarrollado por la entidad de personas con discapacidad en el estado económico de su empresa?

El trabajo que viene desarrollando la Asociación Utrillo para Cafés Orús tiene un impacto económico positivo ya que se han encargado de parte de un proceso de un nuevo lanzamiento novedoso que hemos introducido en el mercado y que ha tenido gran aceptación por el consumidor final.

› GESTIÓN RRHH

¿En qué medida ha impactado trabajar con la entidad de personas con discapacidad intelectual en su empresa? ¿Hay personas con discapacidad intelectual en su plantilla?

En el pasado, contamos con personal con discapacidad intelectual. A día de hoy nuestros trabajadores son conocedores de la actividad que venimos llevando a cabo a través de la Asociación Utrillo y tiene un alto reconocimiento por parte de todos.

› RSE

¿La contratación de la entidad de personas con discapacidad es simplemente una acción de Responsabilidad Social o está motivada por otros factores como la competitividad?

Se ha hecho con ánimo de devolverle a la Sociedad parte de todo lo que nos ha dado en estos 120 años de historia, por lo que la parte de la competitividad ha quedado al margen. Aunque bien es cierto que también se ha tenido y se tiene en cuenta la perfecta elaboración de la actividad que realiza la Asociación Utrillo para nosotros.

ACTIVIDADES DE APOYO

› PROVEEDORES

Valore la entidad de personas con discapacidad siguiendo los mismos criterios con los que evalúa a otros de sus proveedores.

Nuestra valoración con respecto a la Asociación Utrillo como proveedor es satisfactoria en todos los aspectos relativos al servicio recibido por su parte, tiempos, calidad del trabajo, y comunicación fluida.

ACTIVIDADES BÁSICAS

› LOGÍSTICA DE ENTRADA

Aporte claves respecto a la entidad de personas con discapacidad en relación al tiempo de prestación del servicio, recepción, entrada, etc.

Tanto el tiempo de recepción como la logística de entrada la valoramos de forma muy positiva.

› OPERACIONES

Aporte claves respecto a la entidad de personas con discapacidad intelectual en relación a la calidad en la prestación del servicio, eficiencia, etc.

Plenamente satisfechos con la actividad que lleva a cabo la Asociación Utrillo para Cafés Orús.

› LOGÍSTICA DE SALIDA

Explique en qué medida sus clientes finales conocen y valoran el trabajo realizado por la entidad de personas con discapacidad intelectual, si fuera el caso.

Estamos plenamente satisfechos con el producto en su conjunto.

Nuestros clientes finales son conocedores de la participación en el proceso por parte de personas con discapacidad intelectual de lo cual se muestran gratamente sorprendidos y satisfechos.

› MARKETING Y VENTAS

¿Cuál es su valoración respecto al precio de los servicios contratados? ¿Trasladan a sus clientes que personas con discapacidad intelectual han participado en la elaboración – prestación de sus productos – servicios?

Desde ORUS, trasladamos a nuestros clientes finales que con la compra de este producto en concreto favorecen el desarrollo e integración de personas con discapacidad intelectual.

› DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA:

Fue a principios del s. XX cuando Orús comenzaba a tostar café y chocolate en Zaragoza. Desde ultramar, la materia prima llegaba en sacos y se tostaba diariamente en su tienda de la calle Escuelas Pías, próxima al Mercado Central.

Ese fue el germen de su pasión por el café y del nacimiento de una empresa familiar cuyo proyecto empresarial ha llegado hasta nuestros días de la mano de Álvaro Marco, cuarta generación de la compañía y actual gestor de la misma.

En los años 30 Cafés Orús ya contaba con una de las fábricas más modernas de España para la elaboración industrial de café. El edificio constaba de dos plantas de gran superficie y disponía de las primeras máquinas movidas por energía eléctrica.

En los años 70, coincidiendo con la liberalización del mercado del café, incorporaban los últimos adelantos de la época para la recepción de café verde, clasificado, ensilado, tueste y envasado del café. En la actualidad, Cafés Orús produce una gran variedad de cafés en grano, gourmets, molidos, solubles, cápsulas compatibles y monodosis.

› ¿POR QUÉ CONTRATAR A ENTIDADES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL?

Incluir a personas con discapacidad dentro de los procesos de producción de nuestra empresa ha generado un impacto muy positivo en nuestra empresa por muchas razones. En un primer momento, nuestra intención era la de devolverle a la sociedad parte de lo que nos ha dado durante toda nuestra trayectoria y, al igual que otras empresas y entidades, pretendíamos seguir potenciando la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y mejorar su calidad de vida, promover su autonomía y fomentar la tolerancia.

Una de las primeras iniciativas llevadas a cabo a través del convenio firmado el pasado mes de marzo con Plena Inclusión Aragón, fue la contratación del envasado y preparación para la distribución de las cápsulas de café compatibles 'Molto Piacere', gracias a su eficacia e inmediatez de la Fundación Utrillo, pudimos adelantar el lanzamiento de nuestro producto.



Desde 1900. Toda una vida juntos

➤ Fincas Bilbilis

NOMBRE DE LA EMPRESA: Fincas Bilbilis S.L.

RESPONSABLE: Alejandro Romea Moros

CARGO: Administrador de Fincas

ÁMBITO DE ACTUACIÓN: Contratan servicios de jardinería prestados por ADIBIL • CALATAYUD



ACTIVIDADES DE APOYO

› INFRAESTRUCTURA

¿Ha repercutido de alguna forma el trabajo desarrollado por la entidad de personas con discapacidad en el estado económico de su empresa?

El nuestro caso, el Centro Especial de Empleo Adibil ha aportado soluciones a medida en cada uno de los trabajos desarrollados tanto en la creación de jardines como en su mantenimiento. Ha añadido un valor de compromiso en la empresa hacia la integración de personas con discapacidad intelectual.

› GESTIÓN RRHH

¿En qué medida ha impactado trabajar con la entidad de personas con discapacidad intelectual en su empresa? ¿Hay personas con discapacidad intelectual en su plantilla?

El trabajo desarrollado es conocido y ampliamente valorado por todos los integrantes de nuestra empresa logrando un altísimo grado de satisfacción en los trabajos que habitualmente realizan.

› RSE

¿La contratación de la entidad de personas con discapacidad es simplemente una acción de Responsabilidad Social o está motivada por otros factores como la competitividad?

La continua contratación ha sido fuertemente motivada por el buen hacer, compromiso y responsabilidad así como también por su competitividad en el sector.

ACTIVIDADES DE APOYO

› PROVEEDORES

Valore la entidad de personas con discapacidad siguiendo los mismos criterios con los que evalúa a otros de sus proveedores.

La valoración general es muy positiva debido a su compromiso con los trabajos encomendados, su magnífica profesionalidad, sus resultados, su eficacia y rapidez de actuación ante los problemas presentados.

ACTIVIDADES BÁSICAS

› LOGÍSTICA DE ENTRADA

Aporte claves respecto a la entidad de personas con discapacidad en relación al tiempo de prestación del servicio, recepción, entrada, etc.

Tiempo de respuesta inmediato ante la solicitud tanto de presupuestos como de ejecución de trabajos.

› OPERACIONES

Aporte claves respecto a la entidad de personas con discapacidad intelectual en relación a la calidad en la prestación del servicio, eficiencia, etc.

La terminación de los trabajos encargados son de muy alta calidad. Siempre responden a las expectativas planteadas con rapidez y eficacia obteniendo unos resultados brillantes.

› LOGÍSTICA DE SALIDA

Explique en qué medida sus clientes finales conocen y valoran el trabajo realizado por la entidad de personas con discapacidad intelectual, si fuera el caso.

Tanto nuestra empresa como nuestros clientes quedan siempre satisfechos con los trabajos llevados a cabo, esto hace por tanto que el buen trabajo realizado sea valorado y se confíe plenamente para futuros mantenimientos o trabajos a realizar.

› MARKETING Y VENTAS

¿Cuál es su valoración respecto al precio de los servicios contratados? ¿Trasladan a sus clientes que personas con discapacidad intelectual han participado en la elaboración – prestación de sus productos – servicios?

El precio siempre es muy competitivo frente a empresas que realizan la misma labor. Nunca hay variaciones en los presupuestos aceptados tras su ejecución. Siempre aconsejan los trabajos y periodicidades para optimizar los costes económicos de sus clientes.

› DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA:

Empresa dedicada al diseño, creación y mantenimiento de jardines, podas, redes de riego, tratamientos herbicidas, limpieza y desbroce, instalación de invernaderos, creación de huertos; comprometidos con sus clientes, la sociedad y el medio ambiente.

Desde hace tiempo nuestros clientes vienen confiando en los servicios realizados por Adibil encargándose de mantenimientos preventivos y correctivos en diversos jardines y arbolados. También se encargan habitualmente de la confección y creación de nuevos espacios verdes.

Adibil es una empresa de referencia en su sector debido a la gran cercanía que muestran, el gran servicio prestado y las soluciones que proponen ante cualquier incidencia.

Las personas con discapacidad que componen esta empresa son grandes profesionales asumiendo con responsabilidad los trabajos encomendados. Son trabajadores incansables que desarrollan sus tareas con alegría, disponibilidad y entrega; sin olvidar su predilección por el trabajo bien hecho.

› ¿POR QUÉ CONTRATAR A ENTIDADES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL?

Contratar a cualquier entidad con empleados con discapacidad intelectual es apostar por un grupo de profesionales que realizan su trabajo desde el corazón y con gran implicación en sus tareas. Su perseverancia hace que sean personal de confianza, que desarrollan su trabajo con responsabilidad y profesionalidad.

Las personas que ya han mantenido contacto con este tipo de entidades saben de las ventajas y beneficios que conlleva trabajar con ellas ya que mejoran el clima laboral, promueven el trabajo en equipo, sensibiliza al resto de la plantilla, mejora la reputación de corporativa y genera mayor compromiso.

➤ Grupo El Portal

NOMBRE DE LA EMPRESA: Grupo El Portal

RESPONSABLE: José Antonio Ros Baquero

CARGO: CEO Grupo el Portal

ÁMBITO DE ACTUACIÓN: Contratan servicios de manipulado prestados por NOVO REHUM • Fundación Virgen del Pueyo



ACTIVIDADES BÁSICAS

› LOGÍSTICA DE ENTRADA

Aporte claves respecto a la entidad de personas con discapacidad en relación al tiempo de prestación del servicio, recepción, entrada, etc.

Se adaptan muy facilmente a los plazos que les marcas y dan mucho servicio al cliente, inteniendo en todo momento integrarse en los procesos logísticos de la empresa. Fácil adaptabilidad en los plazos de realización y cumplimiento de los plazos solicitados.

› OPERACIONES

Aporte claves respecto a la entidad de personas con discapacidad intelectual en relación a la calidad en la prestación del servicio, eficiencia, etc.

Calidad en los trabajos realizados, si tienen dudas en materiales o forma de realizarlo antes de empezar el trabajo preguntan , evitando así errors.

› LOGÍSTICA DE SALIDA

Explique en qué medida sus clientes finales conocen y valoran el trabajo realizado por la entidad de personas con discapacidad intelectual, si fuera el caso.

Los clientes finales son concedores de la integración de personas con discapacidad en los procesos productivos de manipulación; y da al producto final un valor añadido.

› DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA:

ALIMENTACION EL PORTAL, S.A., nace como empresa familiar en el año 1968 gracias a la inquietud empresarial de José María Ros, padre de José Antonio Ros, actual propietario. Empresa zaragozana familiar dedicada a los regalos de alimentación, fundamentalmente en Navidad desde hace 40 años. En su segunda generación tras el fallecimiento del fundador José María Ros Torán en el año 1999, se produce una expansión territorial por la geografía española a través de distribuidores exclusivos, así como la creación en Madrid de una delegación propia. También, una diversificación del negocio a través de una distribución gourmet durante todo el año a clientes particulares, la apertura de nuestra tienda-espacio gourmet LOS CAPRICHOS DE “EL PORTAL” y la creación del “club de empresas”.



Dada nuestra dilatada trayectoria y experiencia, nuestro negocio está muy consolidado en Aragón, contando con clientes de diferentes sectores y volumen, lo que nos permite una gran diversificación. También confían en nosotros para realizar sus cestas navideñas y diversas acciones comerciales muchas de las grandes empresas del territorio nacional, sobre todo en Madrid.

En el año 2013 se constituye El Portal Exclusivas, empresa cuyo objetivo es la adquisición de distribuciones para España de productos internacionales. En el año 2014, se consolida el proyecto de exportación de productos agro-alimentarios con contactos en Asia y Latinoamérica a través de la constitución de la empresa A.E.P Export S.L.

En nuestra ilusión por un mundo con más opciones para todos, José Antonio Ros ocupa la Vicepresidencia Ejecutiva de SOLIDAR (Asociación de Empresas Solidarias de Aragón). De hecho, Alimentación El Portal, es Socio Fundador de esta agrupación de empresas.

Nuestra relación con la Fundación Virgen del Pueyo de Villamayor, además de permitirnos comercialmente optar a empresas que solicitan este tipo de servicios para el cumplimiento de la LISMI, va mucho más lejos. Estamos realmente implicados en la integración de estas personas, participando en muchos de nuestros procesos productivos: ensobrados, trabajos de imprenta, manipulados sencillos, elaboración de los packs “infantiles” y “maridajes”, etc.

Finalmente, una vez al año, realizamos un rastrillo solidario. Dicho rastrillo se celebra en las instalaciones de la Fundación Virgen del Pueyo, y todos los beneficios obtenidos son donados a dicha Fundación. Este rastrillo se celebra en fechas cercanas a la Navidad aprovechando el gran consumo de productos de alimentación asociados a esta época festiva. Además, con este rastrillo se implica la sociedad y a nuestros clientes de la necesidad y de los beneficios, sociales y económicos que reparta la colaboración con un centro especial de empleo.

A medio plazo, nuestro objetivo es conseguir desarrollar actividad a través de un Centro Especial de Empleo integrado en nuestras propias instalaciones

› ¿POR QUÉ CONTRATAR A ENTIDADES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL?

Incluir a personas con discapacidad dentro de tu organización va a generar un impacto muy positivo en tu empresa, bien sea mediante contratación directa o a través de los Centros Especiales de Empleo, proporcionándoles trabajo.

Mejora la reputación corporativa, promueve el trabajo en equipo, posibilita un compromiso mayor con los valores, se aprende a ser más inclusivo y a aceptar la diversidad.

Dar el primer paso para contratar a personas con discapacidad es el mayor desafío.

Lo primero es encontrar el deseo profundo de hacer que la empresa de la que formas parte pueda transformarse en una organización inclusiva.

Ese será el primer impulso para movilizar a los ejecutivos, las decisiones y los recursos necesarios para hacer que este sueño se vuelva una realidad.

Piensa que nadie en tu empresa es ajeno a poder tener una discapacidad o a que algún miembro de su familia la posea por lo que ser una empresa incluyente te beneficiará mucho.

Lo segundo es conectarse con los valores corporativos que se activan al tomar esta determinación. El valor del respeto, de la aceptación de la diversidad, de la inclusión, de la no discriminación.

A esto debes sumarle los aspectos estratégicos, como el factor productivo, el logro de objetivos y metas. Entender que las personas con discapacidad pueden ser un gran aporte para la organización.

Contar con personas con discapacidad tiene una serie de beneficios como mejorar el clima laboral, promover el trabajo en equipo, comprometer más a los trabajadores y mejorar la reputación corporativa.

➤ Industrias plásticas Jisa

NOMBRE DE LA EMPRESA: Industrias Plásticas Jisa, S.A.

RESPONSABLE: Juan Pedro Pastor Fleta

CARGO: Administrador

ÁMBITO DE ACTUACIÓN: Contratan servicios de manipulado prestados por la ATADI (Teruel)



ACTIVIDADES DE APOYO

› PROVEEDORES

Valore la entidad de personas con discapacidad siguiendo los mismos criterios con los que evalúa a otros de sus proveedores.

Las 9 entidades de personas con discapacidad con las que trabajamos funcionan como cualquier otro proveedor. Se les entrega una cantidad de piezas que componen un juguete determinado que deben montar. Se les suministra el material para ello y se establece un plazo de entrega.

Se valora la calidad del trabajo así como el cumplimiento de los requisitos establecidos y su rendimiento.

ACTIVIDADES BÁSICAS

› LOGÍSTICA DE ENTRADA

Aporte claves respecto a la entidad de personas con discapacidad en relación al tiempo de prestación del servicio, recepción, entrada, etc.

Industrias Plásticas Jisa, S.A. cuenta con un esquema de reparto y recogida de mercancía estipulado para cada entidad a las que se visita semanalmente. Este sistema está ya muy engranado y las operaciones se realizan con normalidad y sin incidencias.

› OPERACIONES

Aporte claves respecto a la entidad de personas con discapacidad intelectual en relación a la calidad en la prestación del servicio, eficiencia, etc.

La calidad del trabajo montaje es muy buena, sin existir diferencia con otras personas que puedan desarrollar la tarea de montador sin discapacidad.

ACTIVIDADES BÁSICAS

› MARKETING Y VENTAS

¿Cuál es su valoración respecto al precio de los servicios contratados? ¿Trasladan a sus clientes que personas con discapacidad intelectual han participado en la elaboración – prestación de sus productos – servicios?

Intentamos comunicar a nuestros clientes como ha sido desarrollado el montaje y que detrás de esos juguetes hay un gran grupo de personas con discapacidad, **sorprendiendo a la mayoría de ellos por la buena calidad y acabado del producto.**

› DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA:

Somos una empresa de fabricación y montaje de juguetes y baratijas.

Industrias Plásticas Jisa, S.A. nació en 1959 con la fabricación de varios modelos de juguetes, algunos de los cuales, se mantienen a día de hoy en su catálogo.

Desde 1988-1989 la empresa empezó a trabajar con Kalathos, que es una asociación miembro de Atadi situada en Alcorisa (Teruel) para aportarles trabajo y ocupación, algo tan necesario para estas organizaciones.

Además hubo una relación más efímera antes de estas fechas con la Asociación Ángel Custodio de Teruel, que en la actualidad también es miembro de Atadi.

Vistos los resultados, Industrias Plásticas Jisa, S.A. comenzó a contratar los servicios de otras entidades para el montaje de sus juguetes guiados siempre por monitores.

Los resultados fueron muy positivos, tanto para las personas con discapacidad intelectual, que se sentían realizadas y obtenían una compensación económica por su trabajo, como para la empresa, que mantenía el mismo nivel de producción y la calidad en los resultados.

Con el paso de los años, esta práctica ha ido en aumento y el mecanismo se ha engranado y perfeccionado.

En la actualidad, Industrias Plásticas Jisa, S.A. trabaja con Atadi, entidad que se dedica al montaje de nuestros productos. Se ha generado una alianza que funciona como una empresa subcontratada, que recibe materia prima y semielaborada para su ensamblaje.

Además, Atadi cuenta con un espacio ocupacional en sus instalaciones, donde unas 8 personas con discapacidad intelectual de la Asociación Ángel Custodio, trabajan junto con su monitor fabricando piezas desde hace años. La inclusión de estos jóvenes en un entorno laboral real, normaliza mucho más su situación y les ofrece una experiencia muy positiva para su desarrollo personal.

› ¿POR QUÉ CONTRATAR A ENTIDADES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL?

El contar dentro de un proyecto empresarial con entidades no lucrativas como los centros especiales de empleo o asociaciones, en nuestro caso de personas con discapacidad intelectual, resulta muy beneficioso tanto para la propia empresa como para estas organizaciones.

En primer lugar, se obtiene un beneficio social al externalizar un servicio o una parte productiva de nuestra empresa, pues dejamos de desarrollar un trabajo con nuestros propios recursos para transferir esa tarea a entidades de personas con discapacidad intelectual. Según nuestra experiencia, el trabajo es la mejor forma de integración social.

Por otro lado, en el sector empresarial puede existir cierto temor a una bajada de la producción con motivo de la externalización de ciertas tareas manipulativas a entidades de personas con discapacidad intelectual. Sin embargo, nuestra experiencia nos dice que no existe tal “bajada”. Con estas acciones de RSE, la productividad y los beneficios se mantienen, incluso se puede incurrir en una reducción de costes debido a las ayudas existentes que favorecen trabajar con estas personas que tanto nos aporta.



De hecho, desde estas organizaciones se prima el trabajo bien hecho, teniendo un excelente control de calidad antes de la entrega de pedidos o realización de producto o servicios. Por nuestra parte, podemos asegurar que su metodología de trabajo es eficiente y eficaz adaptada en todo momento a las necesidades de los trabajadores con discapacidad.

Queremos aprovechar este espacio para animar a otros empresarios y empresarias a dar ese paso. Además de la parte productiva, podemos destacar la relación de cariño y afecto que se llega a desarrollar con estos trabajadores. Son personas capaces de dar mucho a cambio de muy poco.



NOMBRE DE LA EMPRESA: MAZ, Mutua colaboradora de la Seguridad Social nº 11

RESPONSABLE: Guillermo de Vilchez Lafuente

CARGO: Director Gerente

ÁMBITO DE ACTUACIÓN: Contratan a personas con discapacidad intelectual en su plantilla y servicios a distintos centros especiales de empleo



ACTIVIDADES DE APOYO

› INFRAESTRUCTURA

¿Ha repercutido de alguna forma el trabajo desarrollado por la entidad de personas con discapacidad en el estado económico de su empresa?

La superación del 2% de obligación legal a la hora de contratar a personas con discapacidad nos ha supuesto un ahorro económico pues nos evita la dotación económica a las medidas alternativas contempladas por la Ley. Además nuestro mayor compromiso supone un colchón de cara a posibles cambios regulatorios (incremento de dicho porcentaje por parte de las autoridades).

› GESTIÓN RRHH

¿En qué medida ha impactado trabajar con la entidad de personas con discapacidad intelectual en su empresa? ¿Hay personas con discapacidad intelectual en su plantilla?

Nuestra plantilla cuenta con personas con discapacidad. Sin embargo su contratación se produjo en la mayoría de los casos sin tener en cuenta esta diversidad funcional. Es decir, la inclusión es plena en nuestra Entidad y los objetivos marcados en sus contratos cumplidos en las mismas condiciones que el resto de compañeros.

› RSE

¿La contratación de la entidad de personas con discapacidad es simplemente una acción de Responsabilidad Social o está motivada por otros factores como la competitividad?

Hasta la fecha no se ha requerido procesos de selección específicos. Sin embargo, fruto del acuerdo con Plena Inclusión Aragón se han llevado a cabo programas de prácticas con usuarios de asociaciones pertenecientes a Plena Inclusión y desarrollado planes de divulgación.

ACTIVIDADES DE APOYO

› PROVEEDORES

Valore la entidad de personas con discapacidad siguiendo los mismos criterios con los que evalúa a otros de sus proveedores.

La relación con Plena Inclusión ha sido tan fructífera que fuimos galardonados en 2015 con su Premio al voluntariado Corporativo.

ACTIVIDADES BÁSICAS

› LOGÍSTICA DE ENTRADA

Aporte claves respecto a la entidad de personas con discapacidad en relación al tiempo de prestación del servicio, recepción, entrada, etc.

Con los Centros Especiales de Empleo con los que se trabaja se les exige las mismas condiciones de tiempo de recepción, logística de entrada, etc. que al resto de las empresas competidoras.

› OPERACIONES

Aporte claves respecto a la entidad de personas con discapacidad intelectual en relación a la calidad en la prestación del servicio, eficiencia, etc.

Con los Centros Especiales de Empleo (CEE) con los que se trabaja se les exige las mismas condiciones de calidad, precio, etc. que al resto de las empresas competidoras.

› LOGÍSTICA DE SALIDA

Explique en qué medida sus clientes finales conocen y valoran el trabajo realizado por la entidad de personas con discapacidad intelectual, si fuera el caso.

Nuestro cliente final (el mutualista) no percibe ninguna diferencia en el producto o servicio final por el mero hecho de haber sido satisfecho por un CEE. No obstante en nuestras próximas actuaciones de comunicación haremos especial hincapié en su procedencia social, como una herramienta más de visibilización y rotura de estigmas.

› MARKETING Y VENTAS

¿Cuál es su valoración respecto al precio de los servicios contratados? ¿Trasladan a sus clientes que personas con discapacidad intelectual han participado en la elaboración – prestación de sus productos – servicios?

El acuerdo con Plena Inclusión ha facilitado un incremento en la notoriedad de nuestra marca, mejorando su reputación (generación de impactos en prensa, radio y tv, participación en eventos de RSC desarrollados en Aragón, colaboración con la Universidad de Zaragoza y la Universidad San Jorge...).

› DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA:

MAZ es una entidad colaboradora con la Seguridad Social de ámbito nacional que, bajo las directrices del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, gestiona, con orientación de excelencia, la recuperación sanitaria y las prestaciones económicas de las empresas mutualistas y los autónomos adheridos. Este colectivo está formado por más de 600.000 trabajadores de más de 80.000 empresas.

Mutua MAZ para su actividad cuenta con 1.250 profesionales y 80 centros de trabajo entre los que destaca el Hospital de MAZ de Zaragoza por su dimensión e importancia. Iniciamos la actividad en 1905 llevando más de 100 años trabajando en salud laboral.

En la inauguración del ciclo de seis charlas sobre Empleo y Empresa organizados por Plena inclusión Aragón en las tres provincias aragonesas y en las que la MAZ colaboró activamente, ya adelantamos un mensaje para los empresarios y empresarias que puedan estar valorando embarcarse en este tipo de iniciativas tan ventajosas para todas las partes. Lo repetimos en esta publicación todavía más convencidos de ello: ***“Realicen estas contrataciones y que vean que a las personas con discapacidad intelectual como un activo para el tejido productivo. Las empresas tienen que conocer su gran capacidad productiva”.***



› ¿POR QUÉ CONTRATAR A ENTIDADES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL?

Alinea los intereses corporativos con los de la Sociedad.

Posibilita la confección de equipos de trabajo más diversos, y por tanto más acorde con la realidad de nuestro entorno.

Incrementa el compromiso del conjunto de los trabajadores y el sentimiento de pertenencia con la entidad y desarrolla hábitos inclusivos, tanto profesional como personalmente.

➤ Pretersa Prenavisa

NOMBRE DE LA EMPRESA: Pretersa Prenavisa Est. de Hormigón

RESPONSABLE: Mikel Montserrat Bueno

CARGO: Director General

ÁMBITO DE ACTUACIÓN: Contratan servicios de manipulado prestados por la Asociación ATADI (Teruel)



ACTIVIDADES DE APOYO

› INFRAESTRUCTURA

¿Ha repercutido de alguna forma el trabajo desarrollado por la entidad de personas con discapacidad en el estado económico de su empresa?

Para PRETERSA PRENAVISA la labor de las personas con discapacidad intelectual de ATADI ha resultado satisfactoria económicamente, debido a su competitividad en términos de calidad – precio.

› GESTIÓN RRHH

¿En qué medida ha impactado trabajar con la entidad de personas con discapacidad intelectual en su empresa? ¿Hay personas con discapacidad intelectual en su plantilla?

ATADI EMPLEO realiza diferentes tareas de mantenimiento de zonas ajardinadas. La plantilla de PRETERSA está informada y valora positivamente la realización de este servicio por parte de personas con discapacidad intelectual.

› RSE

¿La contratación de la entidad de personas con discapacidad es simplemente una acción de Responsabilidad Social o está motivada por otros factores como la competitividad?

En un primer momento, la contratación de este servicio de jardinería a ATADI estuvo motivada por criterios asociados a la responsabilidad social empresarial. Sin embargo, el tiempo nos ha demostrado que más allá del impacto social que esta iniciativa haya podido tener, empresarialmente, ha sido muy beneficiosa para ambas partes.

ACTIVIDADES BÁSICAS

› LOGÍSTICA DE SALIDA

Explique en qué medida sus clientes finales conocen y valoran el trabajo realizado por la entidad de personas con discapacidad intelectual, si fuera el caso.

Cuando informalmente, preguntamos a nuestros clientes, visitas, etc. acerca de nuestros jardines, ninguno de ellos anticipa que estén cuidados por personas con discapacidad intelectual. De hecho, muchos de ellos quedan sorprendidos al saberlo.

› DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA:

Somos una empresa dedicada a la **ingeniería, diseño, fabricación y montaje de estructuras de hormigón prefabricado** con más de 30 años de experiencia en el sector, avalada por las innumerables obras y edificaciones realizadas tanto en la península, como en las islas y zona centro-sur de Francia.

Con una superficie de más de 1 millón de m², de los que más de 90.000 son cubiertos, somos la única empresa del sector en aglutinar en un sólo Centro de Producción la mayor superficie industrial para fabricación y estocaje de Europa.

Una plantilla especializada, trabajo en equipo, la tecnología más avanzada y unas instalaciones preparadas al más alto nivel, dan como resultado un producto de calidad y un servicio inmejorable para nuestros clientes.

› ¿POR QUÉ CONTRATAR A ENTIDADES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL?

Desde hace varios años estamos trabajando con ATADI EMPLEO para la realización de las tareas de mantenimiento y creación de zonas ajardinadas. Estamos muy contentos con la labor que desempeñan y del buen estado en el que se mantienen las instalaciones.

➤ UNED de Calatayud

NOMBRE DE LA EMPRESA: Centro de la Uned de Calatayud

RESPONSABLE: Ana Lagunas Gimeno

CARGO: Directora

ÁMBITO DE ACTUACIÓN: Contratan servicios de jardinería prestados por ADIBIL (Calatayud)



ACTIVIDADES DE APOYO

› INFRAESTRUCTURA

¿Ha repercutido de alguna forma el trabajo desarrollado por la entidad de personas con discapacidad en el estado económico de su empresa?

El servicio que presta ADIBIL nos ayuda a conseguir nuestros objetivos de control de gasto.

› GESTIÓN RRHH

¿En qué medida ha impactado trabajar con la entidad de personas con discapacidad intelectual en su empresa? ¿Hay personas con discapacidad intelectual en su plantilla?

Todo nuestro personal conoce la contratación de ADIBIL y valora positivamente su trabajo.

› RSE

¿La contratación de la entidad de personas con discapacidad es simplemente una acción de Responsabilidad Social o está motivada por otros factores como la competitividad?

La UNED contempló la contratación de ADIBIL como una acción de RS, pero además, ADIBIL también ofrecía mejores condiciones económicas.

› PROVEEDORES

Valore la entidad de personas con discapacidad siguiendo los mismos criterios con los que evalúa a otros de sus proveedores.

Tenemos una valoración muy positiva del trabajo de ADIBIL. Son responsables, cumplidores y muy profesionales.

ACTIVIDADES BÁSICAS

› LOGÍSTICA DE ENTRADA

Aporte claves respecto a la entidad de personas con discapacidad en relación al tiempo de prestación del servicio, recepción, entrada, etc.

ADIBIL realiza trabajos de mantenimiento de jardines. Su actuación es impecable respecto a plazos y cumplimiento de la periodicidad del trabajo.

› OPERACIONES

Aporte claves respecto a la entidad de personas con discapacidad intelectual en relación a la calidad en la prestación del servicio, eficiencia, etc.

La calidad de su trabajo es muy buena. Está claro que conocen a fondo las tareas que deben desarrollar y lo hacen con eficacia y eficiencia.

› LOGÍSTICA DE SALIDA

Explique en qué medida sus clientes finales conocen y valoran el trabajo realizado por la entidad de personas con discapacidad intelectual, si fuera el caso.

Nuestros “clientes” son los estudiantes de la UNED y los usuarios de nuestras instalaciones. Valoran positivamente el estado de nuestros jardines pero no conocen que el mantenimiento lo realizan personas con discapacidad intelectual.

› MARKETING Y VENTAS

¿Cuál es su valoración respecto al precio de los servicios contratados? ¿Trasladan a sus clientes que personas con discapacidad intelectual han participado en la elaboración – prestación de sus productos – servicios?

En nuestra Memoria anual, que está publicada en nuestra web, hacemos constar que el servicio de mantenimiento de los jardines lo realiza ADIBIL.

La valoración general de nuestras instalaciones es buena, aunque no se pregunta específicamente por los jardines.

› DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA:

El Centro de la UNED de Calatayud es una unidad de la estructura académica de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, que sirve de apoyo a sus enseñanzas y promueve el progreso cultural de su entorno.

Para ello la UNED de Calatayud organiza la actividad docente de atención a los estudiantes de la UNED en coordinación con los respectivos Departamentos y programas de extensión cultural

dirigidas a la comunidad universitaria y a los ciudadanos en general: cursos, exposiciones, conciertos, conferencias, etc.

› ¿POR QUÉ CONTRATAR A ENTIDADES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL?

El trabajo que desarrolla ADIBIL en la UNED de Calatayud nos ha sorprendido muy favorablemente. Son responsables y buenos profesionales. Además de ofrecer un precio muy competitivo.

En la UNED nos sentimos muy satisfechos de haber confiado en ellos. Nos han demostrado que tienen excelentes capacidades.

Al poco tiempo de que ADIBIL asumiera el mantenimiento de nuestros jardines, olvidamos que es un centro especial de empleo. Su eficacia y eficiencia es perfectamente comparable a cualquier otra empresa de servicios.

Las entidades que trabajan con personas con discapacidad intelectual realizan un excelente trabajo, que sólo culmina cuando el resto de la sociedad lo visibiliza y entiende que esas personas pueden aportarle mucho.



*Ana Lagunas, directora del
centro de la uned de Calatayud*



**Otras
buenas
experiencias**

➤ Solidar

Acreditando las buenas prácticas de las empresas en torno a la discapacidad intelectual



› ¿SOLIDAR? UNA ASOCIACIÓN SOLIDARIA SIN ÁNIMO DE LUCRO

Solidar es un acrónimo de las palabras “solidaridad” y “Aragón”.

Esta denominación identifica a la **Asociación sin ánimo de lucro de Empresarios Solidarios – Aragón**, que se constituyó hace cinco años por un grupo de Profesionales, Empresas, empresarios a título personal, y la Fundación Virgen del Pueyo, especialmente solidarios con la discapacidad intelectual.

Sus fines estatutarios están dirigidos a trabajar en favor de las personas que soportan limitaciones de origen físico, síquico, sensorial o enfermedad mental, sin preferencia por alguno en concreto.

La Asociación se distingue por su carácter independiente y por la solidaridad de todos sus asociados con el colectivo de personas indicado.

La misión de Solidar es **“Favorecer la inserción laboral de las Personas con Discapacidad”**.

› ¿CUÁL ES EL CONTEXTO DE ACTUACIÓN?

Consideramos que el trabajo es para la mayoría de las personas, el factor principal para alcanzar la inserción personal completa en nuestra sociedad.

Para una persona con discapacidad intelectual, disponer de un puesto de trabajo supone alcanzar su auténtica y completa realización personal, por ser más sensibles a las dificultades añadidas que conlleva soportar algún tipo de limitación.



Además, el trabajador de este colectivo que puede mostrar a sus familiares y amigos un producto o servicio que se ha conseguido con su trabajo, directa o indirectamente, le produce un elevado grado de satisfacción y de orgullo por su trabajo.

Y no debemos olvidar que esas posibles limitaciones, en muchos, muchos casos, se encuentran compensadas por habilidades y capacidades especiales para desempeñar al mismo o incluso más alto nivel, numerosos tipos de trabajo.

› ¿QUÉ ACTORES ACTÚAN EN ESTE ESCENARIO?

Además de la **Administración Pública**, que ha legislado y apoyado la contratación de personas con discapacidad, y **las entidades de la discapacidad intelectual**, que soportan y mantienen los centros ocupacionales y especiales de empleo donde muchas de ellas trabajan, es obligado detenernos en las **Empresas, como agente principal en la generación de empleo**.

Mucho se ha avanzado, muchas reticencias y prejuicios han desaparecido, y muchos trabajos puntuales, estacionales, o repetitivos, han contratado las empresas a Centros Especiales de Empleo, que les han dado solución a su especial problemática.

No podemos olvidar finalmente a, **las familias de estos trabajadores**: especialmente sensibles con cualquier actuación dirigida a cuidar y proteger a sus miembros más débiles, y que, como consumidores que son, valoran positivamente los productos o servicios prestados, elaborados o producidos en organizaciones que tienen muy en cuenta el sentido de la Responsabilidad Social, especialmente en la empleabilidad de aquel colectivo.



ACTUACIÓN ESPECÍFICA DE SOLIDAR

Solidar desea destacar la actuación de las empresas grandes y pequeñas, en la contratación directa de trabajadores con discapacidad – por ser el factor más determinante en la realización personal y social de los mismos –.

Sin embargo, hay otras fórmulas igualmente importantes para apoyar a estos trabajadores. Fórmulas que, para las grandes Empresas, están contempladas en la Ley general de derechos de los trabajadores con discapacidad y su inclusión social (antigua LISMI) pero que son válidas para cualquier otra empresa de menor tamaño que se sienta solidaria con la discapacidad :

- La **externalización de compras de bienes o prestación de servicios**, mediante contrato mercantil con Centros Especiales de Empleo.
- La **donación de importes dinerarios** a Organizaciones de Utilidad Pública reconocida, que tengan como misión proporcionar trabajo a estos mismos trabajadores.
- Por último, y por ser la más compleja actualmente, la **creación de enclaves laborales dentro de la propia empresa**, en concierto con entidad de la discapacidad que disponga de los medios para desarrollarlos.

En Solidar, adquiere especial relevancia la acción de **sensibilizar al mundo empresarial y profesional**, sobre las potencialidades de los trabajadores con discapacidad, y como consecuencia, se persigue **dar visibilidad** tanto a éstos como a las empresas que les dan trabajo.



QUÉ HACEMOS. EL CERTIFICADO SOLIDAR

Se trata de una iniciativa aragonesa, con ámbito geográfico en esta Comunidad, y dirigida a empresas y profesionales que realizan actividades empresariales en Aragón.

Cómo un elemento de apoyo a la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad, y a conseguir esa visibilidad de trabajadores y empresas que se comentaba anteriormente, la Asociación emite un **distintivo solidario** denominado “**Certificado Solidar**”, que, con carácter **gratuito**, se ofrece a las Empresas y Profesionales que cumplen los requisitos exigidos en las Bases de Concesión de dicho Certificado.

Los títulos se emiten a favor de las Empresas que realizan su solicitud, que debe ir acompañada de los documentos acreditativos contemplados en las bases, y a partir de su concesión quedan incluidas en la página **web de Solidar.es**, con los datos de número de Certificado, fecha de concesión y validez del mismo.

Igualmente, la Empresa titular queda autorizada a incorporar el **logo representativo** del Certificado en cualquier medio de comunicación interna o externa que considere adecuado.

Toda esta información indica, a través de las distintas clases de Certificado, el grado de compromiso alcanzado en empleabilidad de trabajadores con discapacidad.

› CLASES DE CERTIFICADO

1. Básico o de Una Estrella.

Reconoce el cumplimiento de las obligaciones legalmente establecidas para las empresas con **plantilla superior a 50 trabajadores**. Cumplimiento que puede ser mediante la contratación directa de trabajadores, o por la externalización de trabajos o servicios a Centros Especiales de Empleo, o por la donación de cantidades dinerarias a organización reconocida. Este cumplimiento puede, en su caso, ser mixto : contratación + externalización + donación.

¿Puede una empresa de menor tamaño disponer de este Certificado? Desde luego que sí. El esfuerzo solidario que, sin tener obligación alguna, realiza ese tipo de empresa le da opción a solicitarlo siempre que, como mínimo, externalice trabajos o realice donación (cualquiera de los dos) por importes superiores al 25 % de lo indicado para las empresas de mayor tamaño.



2. Mérito o de Dos Estrellas.

El acceso a este nivel se produce cuando la empresa sujeta a la Ley cumple o supera el 3 por 100 de las obligaciones indicadas en la misma, tomando como referencia la suma de todas sus actuaciones, o en el caso de las empresas más pequeñas, cuando cumplen el 50 por 100 de lo exigido a aquéllas otras.

Por ejemplo : una empresa con plantilla inferior a cincuenta trabajadores, alcanza este nivel cuando acredita la contratación directa de un trabajador con discapacidad, o cuando cumple el cincuenta por ciento de los importes indicados en los baremos que contempla la Ley.

3. Excepcional o de Tres Estrellas.

Es de concesión restringida y reconoce la trayectoria continuada en el tiempo llevada a cabo por Organización, Empresa o Profesional, en favor de la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad.

Todo lo expuesto anteriormente resume la actuación de la Asociación de Empresarios Solidarios Aragón, concretada en una acción totalmente altruista con el objetivo de que el distintivo indicado signifique un valor añadido, de carácter intangible, para complementar la reputación de las Empresas titulares del mismo y su responsabilidad social.

Deseamos ir difundiendo el concepto de que, a través del tejido empresarial aragonés, se puede directa o indirectamente, dar una salida al mundo laboral para aquellos trabajadores que hemos indicado.

No es una tarea fácil, pero el camino se ha comenzado a andar y tenemos esperanza en llegar muy lejos, con el apoyo de todas las partes implicadas en el compromiso con la discapacidad: Administración, Entidades asociativas, Empresas, Profesionales, y sociedad civil en general.

➤ Formación dual

Eboca y la cesión de sus espacios y conocimiento para la creación de empleo



Para contar esta experiencia, nos desplazamos hasta la sede de Eboca, a pocos kilómetros de Huesca. Allí, nos reciben su presidente, Raúl Benito, y Eduardo Pérez, psicólogo de Down Huesca.

Este proyecto, en palabras de Raúl Benito, “se aborda desde la colaboración entre Down Huesca y Eboca”, o lo que es lo mismo, una experiencia de simbiosis entre una entidad sin ánimo de lucro dedicada a la discapacidad intelectual y una empresa, aparentemente “organismos” diferentes pero convencidos ambos de lo beneficioso de su relación.

Todo surgió cuando desde Eboca, “nos enteramos de que en la asociación Down Huesca estaban buscando un espacio para realizar formación relacionada con el empleo para personas con discapacidad intelectual. Valoramos la opción y nos dirigimos a ellos para mostrarles nuestra disposición. Nosotros tenemos sitio y nos parecía una estupenda manera de rentabilizarlo”, explica Raúl.

› EL PROYECTO CONSTA DE TRES FASES:

Fase de Inicio. Comenzó antes del verano del 2015. Meses después, en septiembre del mismo año, tras preparar todo lo necesario, 14 personas con discapacidad intelectual de Down Huesca comenzaron a asistir regularmente cinco horas diarias, de lunes a viernes, a las instalaciones de Eboca con el objetivo de adquirir hábitos de horario, aprender habilidades específicas desde el punto de vista productivo, relacionarse con otros compañeros y compañeras sin discapacidad, etc.



El proyecto, además de adquirir estas habilidades transversales relacionadas con la actividad laboral, consiste en desarrollar una línea de producción de mermeladas y conservas. Es decir, que a medio – largo plazo se pretende vender estos productos y construir un futuro profesional para los trabajadores con discapacidad intelectual.

En esta fase, además del espacio y equipamiento de Eboca, entran en juego todos sus trabajadores y trabajadoras, porque desde los distintos departamentos – marketing, logística, comercial, administración, etc. – están asesorando y apoyando esta idea de negocio en el ámbito de la alimentación. En definitiva, resumen, “es la suma de la voluntad de la empresa y de sus trabajadores para llevar adelante un proyecto”.

La segunda fase consiste en crear una escuela taller, paso que requería del apoyo de la Administración autonómica y que, hasta la fecha no han conseguido. “Esta escuela nos hubiera permitido estructurar la formación y crear cierta infraestructura en caso de haber sido aprobada por el Gobierno de Aragón”, se lamenta Raúl. Sin embargo, a pesar de ello, gracias a los recursos de la asociación Down y Eboca, “estamos realizando algo muy parecido”.

La tercera y última fase está por venir, y supondrá el inicio de la actividad productiva, que muy probablemente se realizará sobre la base de un centro especial de empleo todavía no constituido.

Tras explicarnos en qué consiste su ambicioso proyecto, la primera pregunta que nos surge es...

“Este es un proyecto que enlaza con la política que tiene Down Huesca para que las personas con síndrome de down sean cada vez más independientes. Trabajo, madrugar para ir a trabajar, tener compañeros de trabajo, alegrías y disgustos y un sueldo ”

› ¿CUÁL FUE LA MOTIVACIÓN PARA INICIAR ESTA EXPERIENCIA?

Desde Eboca, responde Raúl, “siempre hemos tenido inquietud por tener un impacto social más allá de dar trabajo a las personas que trabajan aquí y producir bienes y servicios útiles”.

Y seguimos el “interrogatorio”...

› ¿QUÉ IMPACTO HA TENIDO ESTA EXPERIENCIA EN EBOCA?

Raúl, responde seguro y convencido. Tres impactos, asegura. El primero es “económico directo, en tanto la inversión realizada sea rentable una vez iniciado el proyecto”. El segundo tiene que ver con la imagen de la empresa, “en la medida que nuestros clientes pueden valorarlo de forma positiva”.

En este punto, y antes de atacar al tercer impacto, el presidente de Eboca, hace una pausa con el objetivo de remarcar lo que va a contar a continuación. “El impacto más relevante de largo es el que se da en la propia organización. La gente que trabaja aquí dice, ‘qué cosas hace mi empresa, como no me voy a esforzar para que todo funcione bien’. Es el orgullo de pertenencia”, continúa,

“la implicación es el mayor impacto en mi opinión ya que solo por esa vía hay un efecto en la rentabilidad”.

La siguiente pregunta es para Eduardo, psicólogo de la asociación Down y responsable del proyecto. **¿Este proyecto de formación dual ha facilitado el aprendizaje de los contenidos por parte de las personas con síndrome de down participantes?**

“Ha mejorado porque aquí estamos en una empresa y las personas con discapacidad están viendo cómo funcionan las cosas, aquí venimos a convertirnos en trabajadores y mejor escenario que este no se me ocurre, porque estas dentro del día a día del trabajo. Eso, sin duda, ha enriquecido el proyecto formativo”.

Y la empresa, Eboca, tiene muy claro que son unos más, de hecho, “la dinámica normal es invitarlos a las actividades de la empresa y toda la gente los trata como parte de la empresa”, explica Raúl.

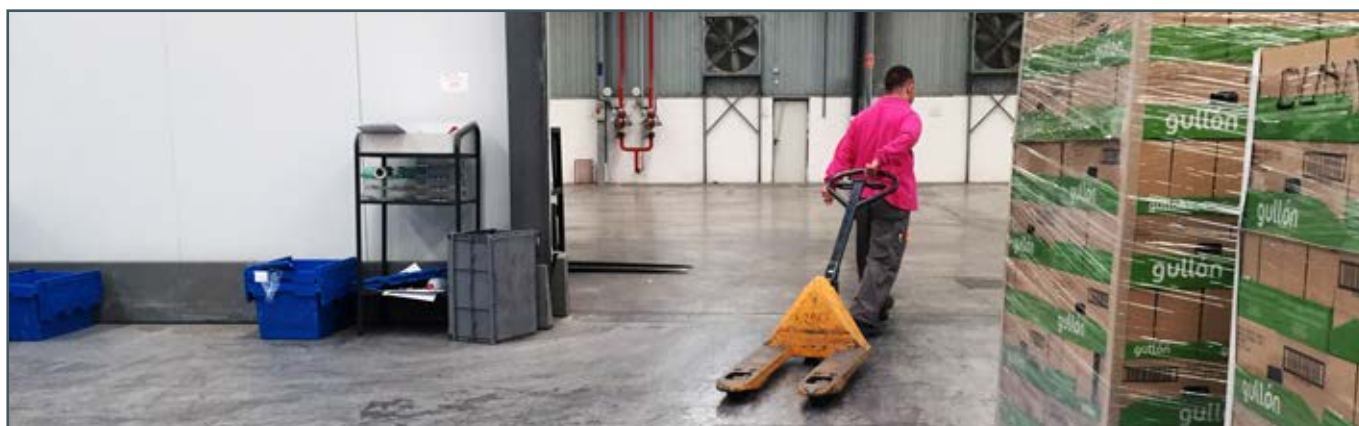
Tanto es así, que ya hay experiencias de colaboraciones mutuas como el diseño de los vasos de las máquinas de vending de Eboca, desarrollado por las propias personas con síndrome de down.

Y como ese café que siempre lleva a otro, en Eboca conocer tan profundamente a estas personas, les llevó a entender que también podían incorporarse en su plantilla. Hace unos meses, surgió una vacante en almacén que tras una campaña de búsqueda de candidatos, acabó siendo ocupada por una de las personas con síndrome de down que participan en el proyecto de formación dual.

› MENSAJE PARA OTROS EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS.

Para finalizar la entrevista, le pedimos a Raúl que aproveche este espacio para dirigirse a otros empresarios y empresarias con el objetivo de explicarles los motivos por los que, en su opinión, este tipo de experiencias de colaboración empresa – discapacidad, son positivas.

Yo creo que hay muchas razones. La primera porque las empresas, además de tener su nuestro propio proyecto, además tenemos la obligación de actuar para mejorar el mundo, la vida de las personas.





Raúl Benito, presidente de Eboca

Como explicaba anteriormente, hay impactos muy relevantes. El impacto tiene en los trabajadores, en su compromiso, en su orgullo de pertenencia, en la propia reputación de la compañía.

Además, mi punto de vista es que las cosas que se hacen desde la responsabilidad social hay que contarlas y explicarlas para que sea una responsabilidad social completa.

Invito a que se dejen ciertos complejos a un lado, que se abra la mente, que se pruebe que se explore. Hablo de buscar maneras de colaborar y cooperar con las asociaciones sin ánimo de lucro.

Y ¡jojo!, se hacen las cuentas mal, no se miden los intangibles, se olvida el impacto en la propia organiza-

ción, que desde mi punto de vista es la más relevante. En definitiva se trata de que la gente esté orgullosa de donde trabaja y ese análisis es el que menos se suele hacer.

SOBRE EBOCA:

Eboca diseña, instala y atiende espacios de descanso y reunión informal equipados con excelentes servicios de vending. Salas de Descanso para potenciar la creatividad, la comunicación, la felicidad y el bienestar de las personas, ayudando a las empresas a más rentables.

Soluciones innovadores, productos de gran calidad y servicio esmerado. Eboca lleva 30 años haciendo que el vending deje de ser el “café de máquina” para convertirse en un servicio diferenciado. El café ecológico y de comercio justo es una seña de identidad.

Lo que realmente nos mueve cada día: hacer del mundo un lugar mejor.

En Eboca, somos conscientes de que lo más importante son las personas: las que trabajamos en Eboca y aquellas empresas a las que damos servicio. Somos personas al servicio de personas, queriendo hacer nuestro trabajo de forma extraordinaria.

Nuestra pasión: las personas.



Directorio de entidades de personas con discapacidad intelectual

➤ ADIBIL



DATOS

- Nombre del CEE: **ADIBIL CEE S.L.U.**
- Ámbito territorial de actuación: **Calatayud y Comarca**
- Dirección completa sede o servicios centrales del CEE: **C/ José de Nebra Nº 6
50300, Calatayud**
- Persona de contacto: **Lucrecia Jurado López**
- Teléfono de contacto: **690 322 102**
- Página WEB: **www.amibil.info**
- Sector de Actividad/es:
 - ▶ **Servicios a empresas, edificios, instalaciones, vías públicas y actividades de jardinería.**
- Plantilla:
 - ▶ **Personas con discapacidad en plantilla: 2**
 - ▶ **Personas sin discapacidad en plantilla: 2**
- El CEE ¿está clasificado para contratar con la administración pública?: **Sí**

ADISCIV



Asociación de Disminuidos Psíquicos Cinco Villas

DATOS

- Nombre del CO: **ADISCIV CO. CENTRO OCUPACIONAL**
- Ámbito territorial de actuación: **Comarca de Cinco Villas**
- Dirección completa sede o servicios centrales del CEE: **ADISCIV. Avenida Cosculluela Nº 32-36. 50600, Ejea de los Caballeros. Zaragoza**
- Persona de contacto: **Jesús Gaspar Rodrigo**
- Teléfono de contacto: **976 663 015**
- Página WEB: **adisciv.blogspot.com.es**
- Sector de Actividad/es:
 - ▶ Agroalimentario: **Terapia Ocupacional Horticultura (Verduras, Hortalizas...) en Invernadero y Huerta Exterior. Instalaciones Propias.**
 - ▶ Distribución y comercialización: **Para empresa SYC DIVERSIFICACIONES JUMPERS, Embolsado de paquetes de Snacks , de dulces y salados.**
 - ▶ Industrial: **Montaje de pantallas de luminiscencia para empresa AIRFAL y montaje de placas para empresa CASADO y MARTÍNEZ.**
 - ▶ Servicios Auxiliares a empresas y otras actividades administrativas: **Pegado y Colocación de cartelería en Tablones- Espacios Públicos sobre eventos en la localidad de Ejea de los Caballeros y Comarca. Buzoneo. Servicios de mailings y ensobrados.**
- Plantilla:
 - ▶ Personas con discapacidad en plantilla: **2**
 - ▶ Personas sin discapacidad en plantilla: **15**
 - ▶ Número de personas con discapacidad en calidad de usuarios del CO ADISCIV: **39**

➤ ADISPAZ



DATOS

- Nombre del CEE: **ADISPAZ**
- Ámbito territorial de actuación: **Provincial**
- Dirección completa sede o servicios centrales del CEE: **Carrera de Ricla Nº 22
50100, La Almunia de Doña Godina (Zaragoza)**
- Persona de contacto: **Inmaculada Gracia Gil**
- Teléfono de contacto: **976 81 30 66 / 636 78 70 86**
- Página WEB: **En construcción.**
- Sector de Actividad/es:
 - ▶ Industrial: **Manipulados de automóvil y carpintería metálica.**
 - ▶ **Servicios a empresas, edificios, instalaciones, vías públicas y actividades de jardinería.**
 - ▶ **Servicios Auxiliares a empresas y otras actividades administrativas.**

➤ ATADI EMPLEO



DATOS

- Nombre del CEE: **Atadi Empleo, S.L.U.**
- Ámbito territorial de actuación: **Provincial**
- Dirección completa sede o servicios centrales del CEE: **C/ Nicanor Villalta N°18 44002, Teruel**
- Persona de contacto: **Javier Cantalapiedra**
- Teléfono de contacto: **676 250 068**
- Página WEB: **www.atadi.es**
- Sector de Actividad/es:
 - ▶ Medioambiente: **Actividades de Jardinería, instalación de riegos, cuidado y limpieza de zonas verdes, cuidado y mantenimiento de senderos, etc.**
 - ▶ Servicios a empresas, edificios, instalaciones, vías públicas y actividades de jardinería: **Pintura y señalización vial.**
- Plantilla:
 - ▶ Personas con discapacidad en plantilla: **27**
 - ▶ Personas sin discapacidad en plantilla: **9**
- El CEE ¿está clasificado para contratar con la administración pública?: **Sí**

➤ ASOCIACIÓN UTRILLO



DATOS

- Nombre del CEE: **Aragonesa de Alta Frecuencia S.L.**
- Ocupacional: **Asociación Utrillo**
- Ámbito territorial de actuación: **Aragón**
- Dirección completa sede o servicios centrales del CEE: **C/ Más de las Matas, 1. 50014, Zaragoza**
- Persona de contacto: **Elena Montesa**
- Teléfono de contacto: **976 277 888**
- Página WEB: **www.asociacionutrillo.com**
- Sector de Actividad/es:
 - ▶ Actividad principal: **lavado, secado, planchado y empaquetado de ropa (sábanas, toallas, manteles, servilletas, batas...).**
 - ▶ Actividad secundaria: **Manipulados para la industria y el sector servicios**
 - ▶ Clientes: **residencias de personas mayores, restaurantes, hoteles, centros de estética, empresas manufactureras, empresas de servicios**
- Plantilla:
 - ▶ Personas con discapacidad en plantilla: **8**
 - ▶ Personas sin discapacidad en plantilla: **2**

➤ C.E.D.E.S.



DATOS

- Nombre del CEE: **Centro Especial C.E.D.E.S**
- Ámbito territorial de actuación: **Zaragoza**
- Dirección completa sede o servicios centrales del CEE: **C/ San Cristóbal Nº 4 (Barrio San Gregorio) 50015, Zaragoza**
- Persona de contacto: **Teresa Muntadas Peiró**
- Teléfono de contacto: **976 51 51 21**
- Página WEB: **www.fundacioncedes.es**
- Sector de Actividad/es:
 - ▶ Manipulados: **Ensamblado de piezas, etiquetado...**
 - ▶ **Elaboración de artículos en cerámica y otros materiales y su comercialización.**
- Plantilla:
 - ▶ Personas con discapacidad en plantilla: **10**
 - ▶ Personas sin discapacidad en plantilla: **2 + 1 (a media jornada)**
- El CEE ¿está clasificado para contratar con la administración pública?: **No**

➤ CEE San Jorge



DATOS

- Nombre del CEE: **CEE San Jorge**
- Ámbito territorial de actuación: **Provincia de Huesca**
- Dirección completa sede o servicios centrales del CEE: **Crta. A-132 Km 3.2 (dirección a Ayerbe). 22004, Huesca**
- Persona de contacto: **Conxi Malavia Sampedro**
- Teléfono de contacto: **974 24 65 57**
- Página WEB: **www.atadeshuesca.org**
- Sector de Actividad/es:
 - ▶ Agroalimentario: **Actividades agrícolas, producción de hortaliza ecológica.**
 - ▶ Producción y viverismo: **Producción de planta ornamental.**
 - ▶ Distribución y comercialización:
 - **Comercio minorista tienda de producto ecológico.**
 - **Comercio minorista (Centro de jardinería, venta de productos relacionados con el ocio verde, jardinería, mascotas, decoración y floristería).**
 - **Distribución y comercialización de planta ornamental y hortaliza ecológica a mayorista.**
 - ▶ Servicios a empresas, edificios, instalaciones, vías públicas y actividades de jardinería: **Mantenimiento de jardines públicos y privados; y obras de ajardinamiento; diseño y asesoramiento técnico.**
 - ▶ Servicios a empresas, edificios, instalaciones, vías públicas y actividades de limpieza: **Servicios integrales de limpieza en organismo públicos, privados, comunidades de vecinos, garajes, residencias.**
- Plantilla:
 - ▶ Personas con discapacidad en plantilla: **66**
 - ▶ Personas sin discapacidad en plantilla: **90**
- El CEE ¿está clasificado para contratar con la administración pública?: **Sí**

Kentrikes



DATOS

- Nombre del CEE: **Kentrikes S.L.U**
- Ámbito territorial de actuación: **Estatal**
- Dirección completa sede o servicios centrales del CEE: **C/ Pintor Marín Bagüés Nº 4, bajos. 50007, Zaragoza)**
- Persona de contacto: **Javier Abenia**
- Teléfono de contacto: **976 20 45 32**
- Página WEB: **www.kentrikes.com**
- Sector de Actividad/es:
 - ▶ Artes gráficas y reproducción: **Imprenta, folletos, revistas, tarjetas de visita, calendarios, carteles, etc.**
 - ▶ Distribución y comercialización: **Material de oficina, material de manualidades y escolar, detalles de boda, detalles de empresa y todo tipo de detalles artesanales.**
 - ▶ Ocio, Turismo y Actividades Artísticas: **Detalles de boda, detalles de empresa y todo tipo de detalles artesanales.**
 - ▶ Servicios Auxiliares a empresas y otras actividades administrativas: **Limpieza, Destrucción confidencial de papel. Digitalización de documentos, ensobrados y otros manipulados.**
- Sistemas de gestión y/o calidad en los que está certificado: **ISO 9001:2008**
- Plantilla:
 - ▶ Personas con discapacidad en plantilla: **3**
 - ▶ Personas sin discapacidad en plantilla: **0**
- El CEE ¿está clasificado para contratar con la administración pública?: **Sí**

➤ Manipulados Montevedado



DATOS

- Nombre del CEE: **Manipulados Montevedado, S.L.U.**
- Ámbito territorial de actuación: **Zaragoza / Aragón**
- Dirección completa sede o servicios centrales del CEE: **C/ Paso Nº 250 50162, Villamayor de Gállego (Zaragoza)**
- Persona de contacto: **Roberto Guerrero Rica**
- Teléfono de contacto: **976 57 02 44 / 976 57 34 78**
- Página WEB: **www.pueyos.org**
- Asociación patronal a la que pertenece su CEE: **AEDIS**
- Sector de Actividad/es:
 - ▶ Artes gráficas y reproducción: **Imprenta digital**
 - ▶ Hostelería y Restauración: **Lavandería industrial**
 - ▶ Industrial: **Lavandería industrial**
 - ▶ Socio sanitario: **Lavandería industrial**
- Sistemas de gestión y/o calidad en los que está certificado: **ISO 9001:2008 / ISO 14001:2004**
- Plantilla:
 - ▶ Personas con discapacidad en plantilla: **34**
 - ▶ Personas sin discapacidad en plantilla: **15**
- El CEE ¿está clasificado para contratar con la administración pública?: **Sí**
 - ▶ **Grupo U, subgrupo 02, categoría D**

➤ Novo Rehum



DATOS

- Nombre del CEE: **Novo Rehum, s.L.U.**
- Ámbito territorial de actuación: **Zaragoza / Aragón**
- Dirección completa sede o servicios centrales del CEE: **Cno. de Las Ventas S/N 50162, Villamayor de Gállego (Zaragoza)**
- Persona de contacto: **Roberto Guerrero Rica**
- Teléfono de contacto: **976 13 84 99**
- Página WEB: **www.pueyos.org**
- Asociación patronal a la que pertenece su CEE: **AEDIS**
- Sector de Actividad/es:
 - ▶ Hostelería y Restauración: **Servicios de restaurante y catering**
 - ▶ Servicios a empresas, edificios, instalaciones, vías públicas y actividades de jardinería: **Mantenimiento de edificios, piscinas, instalaciones deportivas y jardinería. Limpieza de edificios, oficinas e instalaciones deportivas**
- Plantilla:
 - ▶ Personas con discapacidad en plantilla: **24**
 - ▶ Personas sin discapacidad en plantilla: **14**
- El CEE ¿está clasificado para contratar con la administración pública?: **Sí**
 - ▶ **Grupo U, subgrupo 01, categoría A**

UNA SOLA MISIÓN, UN TRABAJO COMPARTIDO

Por cada persona con discapacidad
intelectual o del desarrollo y su familia

Plena inclusión Aragón es una asociación sin ánimo de lucro que agrupa a la mayoría de las organizaciones que trabajan por y para 3000 personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias en Aragón gracias a la labor de más de 900 profesionales y 400 personas voluntarias ●



C/ Joaquina Zamora, 4, locales
50018 ZARAGOZA

976 73 85 81

<http://plenainclusionaragon.com>



Subvencionado por:

