

CULTURA > 2018 es un año para celebrar y hacer repaso de todo lo vivido: Grupo SIFU cumple 25 años al servicio de la integración y la discapacidad. **MARIO GARCÉS** > El secretario de Estado de Servicios Sociales e Igualdad habla de dependencia, discapacidad... **EMPRESA Y RSC** > Ayudar a las personas con discapacidad considerada de difícil inserción es una exigencia diaria de Grupo SIFU.

SOMOS CAPACES

LA REVISTA DE FUNDACIÓN GRUPO SIFU



GUSTAVO MOLINA

La vida de un deportista
sin límite de kilómetros



Pocas veces una sola página es capaz de unir a tantas empresas.

El proyecto Somos Capaces de la Fundación Grupo SIFU es el punto de encuentro del tejido empresarial y social, sensibilizado y comprometido con su entorno, que apuesta firmemente por la integración social y laboral de las personas con discapacidad y especiales dificultades de inserción.

En Somos Capaces todos compartimos un objetivo común: impulsar acciones y programas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Juntos... Somos Capaces

editorial

25 años creciendo

|||||
Cristian Rovira / VICEPRESIDENTE DE GRUPO SIFU

Este no es un editorial cualquiera, 2018 es un año especial pues cumplimos un cuarto de siglo. En estos 25 años hemos pasado de “trabajar con minusválidos” a “integrar a personas con capacidades diferentes”, pero sobre todo hemos pasado de tener como principal desventaja la discapacidad a convertirla en nuestra diferencia y ventaja fundamental respecto a la competencia. Por aquel entonces, la propia palabra “minusálido”, es decir “menos válido”, ya indicaba cuál era la percepción de la sociedad en relación a la discapacidad. Por suerte, los tiempos han cambiado y el imaginario colectivo ha evolucionado hacia una sociedad más inclusiva y justa.

Han sido 25 años demostrando que la integración social y laboral de las personas con diversidad funcional es posible, venciendo la incredulidad y la desconfianza de la sociedad, y teniendo que probar a la Administración pública que apostar por la discapacidad es rentable. En

1993 empezamos en un local de Barcelona y a fecha de hoy no solo tenemos una red de delegaciones que cubren todo el territorio nacional, sino que estamos preparando la internacionalización del Grupo, que empezará a operar en Francia este mismo año.

Este proyecto, que nació como una propuesta transformadora en una época en la que apenas existían posibilidades laborales para el colectivo, es posible gracias a las más de 4.500 personas que formamos Grupo SIFU a día de hoy y todos los que han aportado su granito de arena a lo largo de esta aventura. Nuestro único éxito ha sido apostar por las capacidades de las personas con discapacidad y creer firmemente en nuestra idea.

En un mundo cambiante como el actual, no sabemos qué servicios ofreceremos en Grupo SIFU dentro de 25 años, pero no tenemos ninguna duda de que seguiremos trabajando para construir un futuro en el que se valore a las personas por lo que pueden hacer y no por una etiqueta. 



Llevamos un cuarto de siglo trabajando por la integración y estamos convencidos de que aún nos queda un largo recorrido por delante.

sumario

SOMOS CAPACES

#120

MARZO 2018

integración

08 DE CERCA

Mario Garcés.
El secretario de Estado de Servicios Sociales e Igualdad es además escritor.

12 SUPERACIÓN

Jonatan Armengol.
La crítica gastronómica de calidad no necesita el sentido de la vista.

12



16 CASO DE ÉXITO

My Truck Wash. Los trabajadores de Grupo SIFU aportan los acabados perfectos.

20 TECNOLOGÍA

Brainables.
Dispositivos externos que actúan sobre el cerebro.

gestión

22 SABER MÁS

Fabricio Ramos.
Mantenimiento, eficiencia y reputación en la empresa.

22



24 BUENAS PRÁCTICAS

Calidad Pascual. Una empresa para y por la alimentación y la responsabilidad.

28 TENDENCIAS

Jon Patxi Lerga.
El outsourcing en el sector industrial y logístico.

responsabilidad

30 DEPORTES

Gustavo Molina.
Kilómetros de superación.

30



34



34 CULTURA

Aniversario. Grupo SIFU cumple 25 años de servicio al mundo de la discapacidad.

38 RSC

Grupo SIFU.
Objetivo: personas de difícil inserción laboral.

así somos

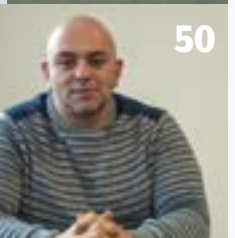
42 ACTUALIDAD

Un mundo solidario.
El día a día de Grupo SIFU y de su labor social.

42



50



49 SIFU CRECE

Incorporaciones.
Nuevas empresas que confían en Grupo SIFU.

50 EN PRIMERA PERSONA

Juan Martínez. El poder del equilibrio interior.



08

05 PUNTO DE MIRA

DiabetesCERO.

Un colectivo que busca la cura de la diabetes.

06 NOTICIAS

Sector. Toda la información y los protagonistas.

Guerra total a la diabetes

“¿La diabetes no tiene cura?”. Esta pregunta, que se hicieron padres y madres de niños diabéticos de la zona de Écija (Sevilla), es el germen de diabetesCERO (www.diabetescero.com), una asociación que, con el inconformismo como combustible, ha crecido hasta contar con una veintena de delegaciones, organizar un congreso médico, trabajar para dotar de medios a los investigadores...

En España hay cerca de cinco millones de personas con diabetes, aunque esta cifra ha de ser matizada. “La que nos ocupa y preocupa es la diabetes tipo 1, la que padecen alrededor de 50.000 personas en nuestro país, de las cuales unas 30.000 son menores de 15 años”, puntualiza Mar Monge, fundadora y representante en Catalunya de DiabetesCERO. Esta asociación, explica, tiene tres objetivos: conocer todo tipo de investigaciones sobre la diabetes, recaudar fondos para la financiación de aquellas que sus asesores científicos consideren relevantes y difundir su proyecto entre los colectivos relacio-

nados para que se unan a ellos. “Estamos convencidos de que cuantos más seamos, más pronto encontraremos una cura a esta enfermedad”, explica.

La implicación de la asociación es tal que el pasado año organizaron el I Congreso DiabetesCERO “Ayuda a la investigación” tras tres años de trabajo. Fue todo un éxito, especialmente en lo que respecta a sus objetivos de divulgación científica y social, y ha marcado un antes y un después.

Todas las bondades que narra sobre el movimiento asociativo se tornan negativas a la hora de hablar del apoyo público: “Si las Administraciones públicas se interesaran por esta y por otras enfermedades crónicas, si realmente tuvieran interés en una investigación pública de calidad y apostaran por ella dotándola de los medios materiales y personales, si se fomentara la formación en esta materia... seguramente diabetesCERO no tendría razón de ser”. Eso sí, para ella habría una razón primordial para que su asociación no existiese: “La cura de la diabetes”. Todo un desafío. 



Las personas con diabetes controlada no tienen ningún problema para ejercer cualquier profesión, pero en España están excluidas de algunas

Mar Monge

FUNDADORA Y REPRESENTANTE EN CATALUNYA DE DIABETESCERO

Dt



“Cualquier persona o colectivo puede asociarse. Basta con que entre en nuestra web y rellene un formulario. También puede contactar con nuestras delegaciones”.

“Una diabetes mal controlada, sobre todo en niños, puede provocar daños en el sistema cardiovascular, riñones, hígado o vista”.

“Cada persona tiene ‘su diabetes’. Hay factores personales que hacen que cada niño tenga una respuesta diferente a la insulina y, por tanto, sus unidades varían”.

noticias

Descubre las novedades y los eventos del sector de la discapacidad y del Facility Management

PLAN NACIONAL

17 proyectos de ciudades inteligentes

Un total de 17 ciudades españolas pueden beneficiarse de una de las seis actuaciones piloto de edificios inteligentes, en el Plan Nacional de Territorios Inteligentes del Ministerio de Energía, Turismo y Agenda Digital. El presupuesto es de 30 millones de euros y está destinado a municipios de más de 200.000 habitantes de Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana, Galicia y Madrid. Las ciudades que cumplen con los requisitos son Córdoba, Granada, Jerez de la Frontera, Málaga y Sevilla (Andalucía); Badalona, Barcelona, l'Hospitalet de Llobregat, Sabadell y Terrassa (Cataluña); Alicante, Elche y Valencia (Comunidad Valenciana); A Coruña y Vigo (Galicia), y Madrid y Móstoles (Comunidad de Madrid).



Madrid (en la imagen), Barcelona, Valencia... son algunas de las ciudades que pueden beneficiarse del proyecto.

ACCESIBILIDAD

Menús accesibles para comensales invidentes

Equalitas Vitae ha lanzado 'Menú para todos', una original iniciativa para hacer que las cartas de los restaurantes y bares sean accesibles para personas invidentes. Se trata de unas herramientas económicas y fáciles de implantar que pueden hacer que los comensales con discapacidad visual disfruten de su experiencia gastronómica. Mediante códigos QR las personas con discapacidad visual pueden descargarse en sus móviles el menú o carta en dos versiones, una de ellas con voz para que pueda ser escuchada y otra en PDF accesible para ser leída con el lector de pantalla de los dispositivos móviles de los usuarios. Además, aquellos restaurantes que lo soliciten tendrán la posibilidad de disponer del menú en versión íntegra en braille.



#SmartEnergy Congress, una cita en abril

Los días 11 y 12 de abril se celebra el #SmartEnergyCongress 2018, en la que supone su séptima edición. Bajo el lema "Digital Transformation, leading Energy Efficiency", volverá a reunir en el Palacio Municipal de Congresos de Madrid a numerosos representantes de empresas energéticas, industria, ciudades, centros de datos, start-ups...

***Es duro fracasar, pero es todavía peor
no haber intentado nunca triunfar***

Theodore Roosevelt, presidente de Estados Unidos



Ponencia sobre discapacidad

El Senado aprobó por unanimidad el pasado mes de enero crear en la Comisión de Empleo y Seguridad Social una ponencia de estudio específica para analizar y evaluar la normativa y políticas destinadas a aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad en España. Uno de los aspectos más representativos que se pretenden evaluar es la regulación de los Centros Especiales de Empleo.

Presente de las 'Smart Cities' según enerTIC

La Plataforma enerTIC, que reúne a organizaciones de tecnología e innovación para la mejora de la eficiencia energética y la sostenibilidad, ha publicado el informe *Smart Cities*. El objetivo es la difusión de tendencias y para ello incluye entrevistas y encuestas a responsables de la transformación digital de los ayuntamientos. También recoge análisis de proyectos actuales para identificar las oportunidades.

LECTURA FÁCIL

Plena inclusión lanza web y club de lectura

El colectivo Plena inclusión acaba de poner en marcha su nueva web **Planeta fácil** (planetafacil.plenainclusion.org), que incluye toda la actualidad nacional e internacional, además de temática sobre discapacidad, en formato de lectura fácil. De este modo se benefician distintos colectivos de personas con discapacidad o con dificultades de comprensión lectora, que tienen así acceso a todo tipo de contenidos adaptados.

El proyecto cuenta con la colaboración del Estado, del CERMI y de Altavoz Cooperativa. Además de la nueva página web, esta asociación ha puesto en marcha un interesante club de lectura, en el que las personas que lo



deseen podrán leer y comentar obras literarias clásicas y modernas, por supuesto en formato de lectura fácil, pertenecientes a su proyecto "Léelo Fácil". Con ello, se pretende fomentar el disfrute de la lectura como forma de ocio que además genera aprendizaje. La lectura fácil se está extendiendo en los últimos tiempos.

APOYO

Guías de inteligencia emocional

Down España ha presentado dos guías para trabajar la inteligencia emocional de niños y jóvenes con Síndrome de Down. Estas publicaciones se enmarcan dentro de su programa 'Emociones', que busca mejorar las condiciones de vida de personas con Síndrome de Down de entre 6 y 18 años de edad. Están pensadas como documentos de apoyo para la puesta en marcha de diferentes medidas y actividades que promuevan la educación emocional en las entidades de apoyo.



Mario Garcés, secretario de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, reconoce que se avanza en materia social, pero que aún falta mucho. Apuesta por información y responsabilidad para lograr la inclusión laboral del colectivo con discapacidad.



“Hay una línea ascendente en el empleo del colectivo”

TEXTO A. Martín



© FEMP

El jaqués Mario Garcés, experto en auditoría y derechos humanos, se sincera sobre aspectos como las listas de espera de la dependencia, la inserción laboral de las personas con discapacidad, conciliación, violencia de género..., y habla de uno de sus libros publicados, *El Antipríncipe*.

¿Cuáles son las principales líneas de acción que su Secretaría de Estado se ha marcado para este año?

¿Se están cumpliendo?

Poner coto a la violencia de género, la financiación de la dependencia y la Ley de Menores sin Alcohol son los tres grandes objetivos que nos marcamos al inicio de la legislatura. Afortunadamente, no nos ha ido nada mal, porque con los dos primeros el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ha dado cumplimiento a sendos mandatos de la Conferencia de Presidentes. Hemos alcanzado entre todos un pacto histórico, único, en torno a la forma de luchar contra la violencia de género y hemos acordado otro pacto, también histórico, en el que por primera vez la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas realizan conjuntamente una radiografía de la situación de la dependencia. Ahora toca a todas las Administraciones públicas actuar en paralelo para incrementar la financiación del sistema de atención a la dependencia.

Por otro lado, tenemos datos preocupantes respecto del consumo de alcohol en menores que nos hacen considerar necesaria la aprobación de una ley que consiga reducir su consumo y retardar la edad de inicio. En los próximos meses esperamos poder aprobar una ley que incorpore las consideraciones de la ponencia que están realizando los diferentes grupos parlamentarios. Hay que sensibilizar y concienciar a toda la sociedad sobre el riesgo de consumo de alcohol por menores, tanto para su salud como para su seguridad. Ellos son nuestro futuro y queremos que tengan unos hábitos de vida saludables.

¿Qué se está haciendo para reducir las listas de espera de las personas dependientes?

Para colaborar con las Comunidades Autónomas en la reducción de sus listas de espera, se ha aprobado el Real Decreto 1082/2017 de incremento de cuantías de nivel mínimo. La Administración General del Estado espera que con este incremento las Comunidades Autónomas puedan reducir sus listas de espera en una media de 10 puntos porcentuales, es decir, del 25 % de cobertura actual a un 15 %. No podemos olvidar que este gran paso se enmarca en los acuerdos de la Comisión para el Análisis de la situación del Sistema de

Hemos de promover más entre las empresas las capacidades de las personas con discapacidad y destacar la importancia de su inclusión en la vida laboral para la economía nacional

Dependencia; y también en el marco de esta comisión se han acordado las condiciones de la teleasistencia avanzada, para garantizar una mejora de la atención a las personas en situación de dependencia donde quieren ser atendidos, que es en su propio domicilio, y para la acreditación de profesionales de centros y servicios de la dependencia, lo que garantiza el empleo a los profesionales de servicios sociales mediante este acuerdo de acreditación, que cuenta con el consenso de todas las Comunidades Autónomas.

Todo esto demuestra cómo el Gobierno está comprometido con la dependencia, aumenta su dotación y dota de más servicios a las personas que lo necesitan. Se trata de hacer más y mejor por las personas dependientes.

¿Qué falla para que las personas en situación de dependencia ya reconocida no reciban su prestación? ¿Por



© MSSM



© INJUVE



© ARLES IGLESIAS PARA FUNDACIÓN TELEFÓNICA



Arriba, de izquierda a derecha, Mario Garcés en una intervención en el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y en la Gala 2017 Talento Joven Emprendedor del Injuve. Debajo, foto de familia en la Fundación Telefónica durante la presentación de su libro *El Antipríncipe*. A la derecha, portada de este libro editado por Reino de Cordelia.

qué no se invierte más en el SAAD cuando está demostrado que puede representar un importante nicho de empleo para empresas y trabajadores sociales y sanitarios?

La gestión de la dependencia es competencia de las Comunidades Autónomas. Ellas hacen todo lo posible por reducir sus listas de espera y el Estado colabora todo lo posible con ellas.

La inversión en el SAAD por todos los agentes involucrados (Comunidades Autónomas, Administración General del Estado y beneficiarios) alcanza los 8.000 millones de euros anuales. Esto supone, en la actualidad, que existen 413.266 empleos directos de profesionales de servicios

En el ejercicio 2017 los contratos registrados a personas con diversidad funcional han aumentado un 14,9 % en relación con el año anterior, lo que supone un récord de contratación

sociales, casi el doble que los existentes cuando se aprobó la Ley de Dependencia en 2006.

Hablemos de inserción laboral de las personas con discapacidad. ¿Por

qué su índice es bajo? ¿Qué medidas, además de cuotas y campañas, deberían tomarse?

La tasa de actividad de las personas con discapacidad es más baja que la de la población general; por una parte, debido a las propias situaciones de discapacidad, y por otro lado por las resistencias que aún se mantienen a la hora de que estas personas accedan al mercado de trabajo. Pero hay una clara línea ascendente desde hace años en la evolución del empleo de las personas con discapacidad.

Recientemente hemos conocido que los contratos registrados a estas personas han aumentado un 14,9 % en 2017 en relación con el año

anterior, lo que supone un record de contratación. Además, la afiliación ha crecido a un ritmo del 10,66 %, el triple que la media nacional. También podemos ver un papel creciente de las oportunidades de empleo a través de la cuota de reserva en las Administraciones públicas y en la contratación pública en favor de Centros Especiales de Empleo de personas con discapacidad, así como de empresas de inserción social de personas en riesgo de exclusión. Nos encontramos en el mercado laboral resistencias que poco a poco vamos venciendo y sobre las que hemos de perseverar. Tenemos que trabajar más en promover entre las empresas el conocimiento de las capacidades de las personas con discapacidad, en destacar la importancia de su inclusión en la vida laboral para la economía nacional, pero también hemos de apelar a la responsabilidad de todos en el área de la inclusión.

En un mundo cada vez más tecnológico, ¿no cree que debería primarse o incentivarse especialmente el emprendimiento social, la innovación destinada a los colectivos más desfavorecidos?

El Servicio Público de Empleo Estatal cuenta con un programa de subvenciones para la promoción de empleo autónomo entre las personas con discapacidad que tiene como objetivo financiar proyectos a estas personas que están desempleadas y que deseen constituirse como trabajadores autónomos. Existen otros recursos similares promovidos por las Comunidades Autónomas y entidades del Tercer Sector de Acción Social de la discapacidad.

Otro de los grandes campos de batalla de esta legislatura es la conciliación familiar. Además de lograr permisos más o menos largos, ¿qué debe cambiar para que nos parezcamos más a nuestros vecinos europeos?

La materia de conciliación está ligada al Ministerio de Empleo. Es muy importante sensibilizar y concienciar en las primeras etapas educativas, pero también hay que recordar que el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades,

del que en breve conoceremos su evaluación, incluyó por primera vez un programa de evaluación y seguimiento, con una dotación de 3.127 millones de euros de los que casi el 70 % están destinados al empleo y la conciliación. Para fomentar y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral también hay medidas que se desarrollan en el Plan Integral de Apoyo a la Familia, que incluye iniciativas para el fomento de una mayor flexibilidad de la jornada

El número de contratos bonificados para víctimas de violencia de género ha aumentado durante esta legislatura

laboral, con medidas como la bolsa de horas recuperables por necesidades puntuales de conciliación en la Administración.

Otro de los importantes problemas a los que se enfrenta su equipo es el de la violencia de género. Además de mecanismos de protección, ¿no cree que el empleo, la independencia económica de las víctimas, es uno de los mejores escudos contra esta lacra?

¿En qué se trabaja en este sentido?

Sí, claro que es así y se trabaja en ese sentido desde hace tiempo. La Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad a través de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género y del Instituto de la Mujer y para la

Igualdad de Oportunidades puso en marcha y promueve desde 2012 la Red de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género buscando aprovechar el potencial que supone la empresa como agente de concienciación social y promover la sensibilización en materia de violencia de género, fomentar la integración social y laboral de las mujeres víctimas y, cuando la situación así lo requiera, facilitar su movilidad geográfica. El número de contratos bonificados ha aumentado esta legislatura.

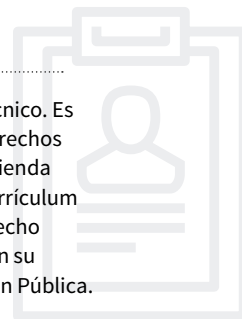
No hay que olvidar que en esta iniciativa colaboran entidades como Cruz Roja o Fundación Integra, que se encargan del fortalecimiento personal y su formación en las habilidades necesarias para garantizar el éxito de estas mujeres en su inserción laboral en las empresas.

En su libro *El Antipríncipe. Tratado sobre el mal (o buen) gobierno se atreve a darle réplica al mismísimo Maquiavelo. ¿Qué caracteriza al Antipríncipe y qué Príncipe necesitamos?*

El Antipríncipe es una sátira invertida de la actividad política, repleta de verdades incómodas y de imposturas saludables. Un espejo que, lejos de deformar la realidad, nos la devuelve sin escrúpulos y sin paliativos. Es una obra que destila, por partes iguales, crítica despiadada pero a la vez un gran amor por lo público y por la política. Y el Príncipe moderno ha de amar primero a su país antes que a sí mismo y redescubrir la función moral que la política tiene, recuperando valores y compromisos. 

Mario Garcés Sanagustín

Nacido en Jaca (Huesca) en 1967, tiene un perfil muy técnico. Es licenciado en Derecho y diplomado en el Instituto de Derechos Humanos de Estrasburgo, inspector de Finanzas de Hacienda del Estado e interventor y auditor del Estado. Con un currículum extenso, entre otros cargos ocupa el de profesor de Derecho Administrativo en la Universidad Carlos III de Madrid y en su Aragón natal fue consejero de Hacienda y Administración Pública.







Jonatan Armengol es periodista, empresario y uno de los críticos gastronómicos más reputados fuera y dentro de España.

Como él mismo reconoce, su discapacidad visual más que un impedimento es una ventaja, pues le permite “valorar los platos sin que interfiera la apariencia”. Para él la mejor gastronomía puede estar en el restaurante más caro o en un bar de barrio. Por supuesto, escucharle hablar de comida es todo un placer...

GASTRONOMÍA

Un paladar de éxito

TEXTO **A. Martín** | FOTOS **Paladar Comunicación**

Jonatan Armengol dirige el programa *Comer a Ciegas* de Radio Intereconomía, posee una agencia de comunicación y eventos (Grupo Paladar), asesora empresas, colabora con diversos medios, es jurado en certámenes gastronómicos y enológicos nacionales e internacionales... y es invidente.

Como él mismo afirma, le encanta comer y cocinar, y para él la gastronomía es ir mucho más allá de la simple comida o alimentación. “Gastronomía es poder ir a un bosque de Soria y buscar trufas negras para degustarlas allí mismo; gastronomía es una gran creación en un restaurante de mucha fama con platos que necesitan muchos procesos..., pero también ir al bar La Patata, en Cornellá, y comer una patata asada espectacular con una caña, o degustar una tortilla de patatas casera... Todo esto es gastronomía, el placer que va más allá de la simple alimentación”, explica apasionado.

Ese sentimiento que envuelve el concepto de gastronomía le rodea en su trabajo. No le importa reconocer que recientemente dos platos le hicieron llorar (literalmente): “Uno fue en Enigma, un restaurante de Barcelona en el que comes al lado del chef (Olivier Peña), y desde que el producto se cocina hasta que te lo llevas a la boca pasan solo cinco segundos, y en este caso era carne. Y el segundo plato que me hizo llorar fue una sopa de tomate verde en Córdoba, en el restaurante Choco y elaborada por Francisco García, con tanto sabor que me llevó directamente a mi infancia, junto a mi padre que era agricultor y cultivaba tomates en la huerta”, detalla. Como ha quedado claro, le encanta comer.

Aunque pueda parecer increíble, llegó a la crítica gastronómica de casualidad. “Trabajaba en la radio en un programa de otra temática y al quedar una vacante libre me ofrecieron la posibilidad de hacer un programa gastronómico. Tuve la suerte de conocer y trabajar con gente como Jesús Flores, Bartolomé Sánchez, Ana Lorente o Luis Cepeda, con mucha experiencia en el mundo de las catas de vino, chocolate, jamón..., críticos gastronómicos, etc., y aprendí mu-



Es un gran catador de vinos, gracias a su trabajo y experiencia... y a su discapacidad

cho”, asegura. Y son ya más de 15 años hablando de platos en las ondas.

Gran catador

Además, Jonatan es un gran catador de vinos, gracias a su trabajo y experiencia y, como él mismo reconoce, a su discapacidad. “Las catas a ciegas son mi día a día, por lo que, mientras que otros profesionales se ponen nerviosos por su complejidad, yo no tengo ningún problema”, afirma. De hecho, hace años se apostaba con los barmanes de las coctelerías que adivinaba hasta cuatro ingredientes de sus creaciones. Y siempre acertaba (editó en su día una guía de coctelería).

Y lo mismo sucede con la comida. “Al analizar un plato, el 80 % son los aromas y el resto, texturas y apariencia, por lo que por supuesto que se puede ser crítico gastronómico siendo

invidente”. La información visual, explica, la obtiene de los comensales que comparten con él mesa, no necesita más. Además, por el hecho de ser crítico gastronómico tiene la posibilidad, una vez que ha terminado de degustar los platos, de hablar con los chefs, escuchar sus explicaciones, darles consejos, conocer a proveedores... Es una manera profesional de enfrentarse a un plato, marcada también por su gran experiencia y por el hecho de haber tenido la oportunidad de comer en muchos restaurantes y haber probado infinidad de platos. Eso sí, esto no significa que no siga sorprendiéndose.

Reconocimiento

Aunque dentro del mundo de la gastronomía es de sobra conocido, su espaldarazo mediático se lo dio el hecho de resultar ganador, junto con su compañero Javier Bricchetto, del programa de televisión *Cocineros al volante*, en el que los participantes viajaban por toda España a bordo de *food trucks*. Toda una experiencia y que pone de manifiesto que además



En la página anterior, en plena cata como miembro de un jurado internacional sobre trufa negra. En esta página: a la izquierda, analizando el sabor y las texturas de una creación gastronómica; a la derecha, junto a Javier Brichetto tras ganar *Cocineros al volante*.

de opinar sobre creaciones culinarias sabe cocinar, y mucho.

Jonatan asegura que entre los compañeros críticos gastronómicos jamás nadie ha puesto en duda su profesionalidad por su invidencia, al contrario. Lo que sí nota es la “discriminación silenciosa”, es decir, que nadie lo hace directamente, pero, por ejemplo, no le invitan a determinados eventos porque los organizadores no saben bien cómo gestionarlo o prefieren no complicarse.

Por lo que no pasa —se considera bastante “guerrero”— es por que le pongan problemas en los restaurantes

Fue uno de los ganadores del concurso de TVE ‘Cocineros al volante’

por ir con su perro guía —su inseparable Jaz—. “Si es por desconocimiento de la ley, aunque a estas alturas me extraña, y luego se piden disculpas, no hay problema. Pero si se oponen, entonces soy inflexible”, asegura, aunque reconoce que son pocos los casos. Curiosamente, afirma que donde más

problemas ha tenido ha sido en Alemania, que pese a su imagen moderna está detrás de España en esta área.

Con respecto a la sociedad en general por desgracia sí piensa más en negativo. “Cada vez hay menos discriminación, pero es cierto que todavía hay más personas que discriminan que personas que no”, afirma, a la vez que incide en que, en su opinión, aquellos que discriminan son los que tienen el problema en su interior, muchas veces fruto de los prejuicios y la inseguridad. Porque para seguridad la suya, la que le hace acertar en cada cata. 



Quim Puig y Romuald Gallifré

Uno de los protagonistas de ‘V15IONES’

Jonatan Armengol no podía faltar en ‘V15IONES: historias de superación personal’, la muestra organizada por Fundación Grupo SIFU que recoge, a través de fotografías de gran carga artística y documental, el trabajo desarrollado por profesionales con discapacidad. Esta exposición, de carácter didáctico e itinerante, recorre la geografía española mostrando la cara más real de las capacidades y las historias de superación que encarnan las personas con discapacidad. Y Jonatan Armengol, periodista y crítico gastronómico, es un claro ejemplo.

Algo tan aparentemente estandarizado y automatizado como el lavado de vehículos industriales al final necesita, para lograr unos resultados perfectos, de las habilidades manuales, del trabajo humano. Eso es precisamente lo que hacen Damián y Francisco, dos colaboradores de Grupo SIFU que desarrollan su trabajo en My Truck Wash, una compañía especializada en este tipo de lavado y que cuenta con siete grandes centros en seis provincias españolas. Ambos trabajadores, en su día a día en uno de los centros de la provincia de Barcelona, demuestran que un trabajo bien hecho, un acabado perfecto, no entiende de discapacidades.

La limpieza más integral

TEXTO **A. G.** | FOTOS **Santi Medina**





*Colaboradores de Grupo
SIFU trabajan en la limpieza
de vehículos industriales*

Más de 460.000 vehículos industriales lavados, siete centros (y uno en construcción), especialización en el lavado exterior e interior de vehículos industriales, así como la desinfección certificada de remolques... Truck Wash Europa S.L. es una gran empresa en crecimiento centrada en ofrecer el mejor servicio a precios muy competitivos. Pero, además, entre sus líneas de acción está dar oportunidades laborales a las personas con distintas capacidades, que se integran en sus distintas plantillas como un trabajador más.

My Truck Wash (su marca comercial) inició su andadura en 2003, que cristalizó en 2005 con la inauguración de su primer centro de lavado en Esparraguera (Barcelona). Desde entonces, con un trabajo incesante y la aceptación por parte de los clientes, la compañía ha crecido de forma continuada y ya dispone de otros seis centros de lavado

ubicados en otras tantas provincias: Santa Perpétua de Mogoda (Barcelona), Tarragona, Alfajarín (Zaragoza), Abanto (Bilbao), Getafe (Madrid) y Crevillente (Alicante).

Prácticamente desde su fundación esta compañía ha apostado por la contratación de trabajadores con discapacidad, demostrando la alta capa-

La labor que desempeñan Francisco y Damián es esencial para lograr unos perfectos acabados

citación e implicación que despliegan estos empleados. Desde el año 2005, My Truck Wash colabora con Grupo SIFU en la integración laboral y actualmente dos colaboradores del Centro Especial de Empleo, Damián y Francisco, trabajan en el centro de lavado ubicado en el CIM Vallés,

en la localidad de Santa Perpétua de Mogoda (Barcelona).

“My Truck Wash Europa, S.L., como empresa dedicada a la limpieza de vehículos industriales, ha apostado desde sus inicios por la integración laboral de las personas con discapacidad. La relación con los empleados de Grupo SIFU es muy buena, tanto de directivos, administrativos, como de los propios empleados del servicio. Para nosotros también es muy importante la flexibilidad que nos permiten los servicios contratados”, explica Vicenç Adelantado, director de Operaciones de la compañía, quien incide en las peculiaridades que estas contrataciones aportan a las empresas.

Los trabajadores

Damián, con una discapacidad física, forma parte de la plantilla desde julio de 2017, y Francisco, con discapacidad psíquica, desde hace casi dos



Una empresa en expansión

Como reconoce su director de Operaciones, el proyecto más inmediato es la apertura de un gran centro, con hasta tres pistas de lavado, en la estratégica localidad fronteriza de La Jonquera (Girona). Será un centro propio, como los siete que posee en la actualidad, pero My Truck Wash, en su interés por crecer, no descarta modelos como la franquicia o la colaboración con otras empresas, pero siempre manteniendo los mismos estándares de calidad y servicio. Como recuerda Vicenç



Vicenç Adelantado, director de Operaciones de Truck Wash Europa S.L.

Adelantado, el lema de la compañía es “Lavar bien tu camión no cuesta dinero”. Eso sí, siempre con todas las certificaciones oficiales y un escrupuloso respeto al medioambiente. De hecho, reciclan el 95 % del agua que utilizan en cada lavado.

- **EMPRESA:** Truck Wash Europa S.L. es una compañía nacida en 2003 dedicada a la limpieza integral de vehículos industriales con siete centros en España.
- **INICIO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE GRUPO SIFU:** Año 2005.
- **Nº DE TRABAJADORES DE GRUPO SIFU:** 2 empleados en su centro de Santa Perpétua de Mogoda (Barcelona).
- **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Limpieza manual de vehículos, preparación de materiales y limpieza de almacén y pista de lavado.



Damián y Francisco en plena limpieza de un camión en la pista de lavado.

años. Estos dos colaboradores de Grupo SIFU no suelen tratar directamente con el cliente, aunque cuando hay que hacerlo cumplen a rajatabla la máxima de la empresa respecto a que este es el elemento más importante. “Nuestro proceso consta de una primera fase de prelavado, que es la función principal de los trabajadores de Grupo SIFU. Su cometido es la limpieza y la atención al detalle de las partes del vehículo donde la automatización no puede llegar”, explica

La compañía tiene en la actualidad siete centros de lavado y está en proyecto otro más

Vicenç Adelantado, quien incide en que esta fase manual del lavado “es una parte básica para que el resultado final sea excelente”.

Damián —uno de los trabajadores— desarrolla su trabajo con muy buena actitud. “De mi trabajo me gusta todo, pero sobre todo el poder estar activo”, explica, a la vez que incide en que tanto la integración como la relación con los compañeros es muy buena. Esta misma actitud es la que atesora Francisco, el otro colaborador de Grupo SIFU, y que desarrolla sus

funciones limpiando vehículos, preparando material, así como limpiando el almacén y la pista de lavado. Entre las ventajas de su trabajo, este señala también el horario, que facilita la conciliación laboral.

Vicenç Adelantado reflexiona sobre qué impide la generalización de este tipo de contrataciones en el mercado laboral español y qué le aportan a su empresa en concreto. Considera que las empresas actualmente no contratan a más personas con discapacidad porque se trata, en muchas ocasiones, de un problema de información, aunque luego está en cada uno poner de su parte para “ayudar a integrar y fomentar las capacidades”.

Acceso a un trabajo

En su caso, la experiencia es positiva: “Creo que he aprendido a valorar más el esfuerzo y he logrado una mejor comprensión de la necesidad de ayudar a integrar a personas, que si no existiera una empresa como Grupo SIFU tendrían más dificultades para integrarse laboralmente”. Como él reconoce, sin lugar a dudas recomendaría contratar a trabajadores con distintas capacidades. “Sin entrar en un tema de costes, yo creo que una buena razón es aportar un granito de arena a la normalización de su integración”. La mejor de las razones. 



VICENÇ ADELANTADO

El director de Operaciones incide en tres aspectos de la labor diaria de los trabajadores.

01

Formación: “Informamos a supervisores y gerentes sobre las funciones que hay que realizar y hacemos la coordinación. En esta los trabajadores tienen un primer período de formación y luego módulos específicos: riesgos, lavados a presión, manipulación manual de cargas, señales de seguridad, fichas de seguridad y emergencias”.

02

Integración. “La integración de los trabajadores de Grupo SIFU no difiere mucho de la de los trabajadores propios. En ambos casos dependemos siempre del carácter y particularidades de cada uno. No obstante, nuestro objetivo es ofrecer las herramientas para su completa integración”.

03

Clientes. “Para nosotros es importantísimo que el cliente quede satisfecho, y aunque el servicio contratado no tiene un especial contacto con este, la relación, cuando surge, es muy correcta. Por nuestra parte, insistimos mucho en que el cliente nunca quede desasistido ni insatisfecho”.



Tras décadas de avances en el campo de la adaptación y la generación de prótesis y dispositivos de ayuda y asistencia, la investigación para facilitar la vida a las personas con discapacidad apunta al cerebro.

Una mente tecnológica

TEXTO A. M.

Ahora mismo hay cientos de investigadores de todo el mundo trabajando para lograr una auténtica revolución: la utilización del enorme potencial del cerebro humano para vencer las dificultades físicas o sensoriales de las personas con discapacidad. En este campo la ciencia está en pañales, pero los primeros resultados permiten intuir funcionalidades espectaculares. Son principalmente los *brainables* y los implantes cerebrales.

En un mundo de *smartphones*, *apps* y *gadgets*, y tras los *wearables* —tecnología ponible—, llega la hora de los *brainables*, dispositivos externos destinados al cerebro.

Es una tecnología incipiente, pero poco a poco avanza y van apareciendo

en el mercado rompedores dispositivos que desafían los límites de la innovación técnica. Como su propio término indica, la base del término *brainable* es la palabra cerebro en inglés (*brain*), y supone un enorme salto cualitativo desde los conocidos como *wearables*, los dispositivos ponibles basados en la tecnología y que han inundado el mercado en los últimos años, capitaneados por las gafas y relojes inteligentes y las pulseras fit.

Salto cualitativo

Estos *wearables* han supuesto un enorme avance, especialmente para monitorizar nuestro cuerpo, es decir, recopilar información para actuar en consecuencia. El problema es que esa era su principal limitación, solo

aportan información, que el usuario interpretaba y utiliza para estar en forma, observar el mundo, medir sus pulsaciones, etc. Ahora llega el momento de que estos dispositivos influyan directamente en el usuario. Porque eso es precisamente lo que hacen los *brainables*: están diseñados de forma específica para nuestro cerebro, con capacidad para influir de manera activa en la manera en la que pensamos o sentimos.

En líneas generales, detrás de esta vía de investigación y comercialización se halla la posibilidad de aplicar al cerebro electricidad de baja intensidad o magnetismo de alta para, de este modo, activar o desactivar zonas que controlan diversas partes y funciones de nuestro cuerpo.

Los *brainables* no son una utopía o unos prototipos, ya existen varios en el mercado. Uno de ellos es Fisher Wallace Stimulator. Su objetivo es el tratamiento eficaz de la depresión y la ansiedad. Su uso es sencillo: se aplica una o dos veces al día en sesiones de unos 20 minutos y así este dispositivo estimula al cerebro para que produzca serotonina y otros neurotransmisores que logran un estado de ánimo saludable. Lo interesante es que esa serotonina se produce de manera natural, sin inducción por fármacos y, por tanto, sin sus efectos secundarios. Actualmente, las autoridades sanitarias de EE. UU. lo han autorizado para tratar la ansiedad, el insomnio, la depresión y el dolor crónico provocado por enfermedades como la fibromialgia.

Otro *brainable* que ya ha visto la luz es foc.us., que, según sus creadores, proporciona desde un sueño lúcido hasta una mejora del rendimiento físico. Las sesiones no deben superar los 40 minutos y está muy indicado para deportistas profesionales. Pero el *brainable* más conocido es Thync, diseñado para estimular los nervios de la cabeza y el cuello que influyen en la generación de adrenalina. De este modo, el dispositivo es capaz de activar el estado natural de energía o calma del cuerpo.

Implantes cerebrales

En el verano de 2016 la prestigiosa revista *Nature* publicó los resultados del sistema NeuroLife, fruto del trabajo de

la compañía Battelle y neurólogos del Centro Médico Wexner de la Universidad Estatal de Ohio (EE. UU.). Gracias a la estimulación eléctrica funcional (EEF) de este dispositivo, un joven tetrapléjico pudo agarrar, manipular y soltar objetos y tocar la guitarra.

Con una neuroprótesis, durante la prueba la comunicación entre el cerebro y los nervios, que se hallaba interrumpida, volvió a funcionar.

Y no es la única muestra. Científicos de las universidades de Case Western y Chicago han desarrollado una prótesis que transmite la sensación de tacto para determinar la presión que se tiene que aplicar a un objeto, que fue probada con pacientes con una mano amputada. Estos destacaron la posibilidad de dar apretones de manos, hacer caricias o manejar objetos.

En España comienzan a surgir ejemplos. Hace un mes, la “II Convocatoria de ayudas a proyectos de investigación en tecnologías accesibles, de Indra y Fundación Universia” seleccionó el proyecto SICSE. Esta propuesta de la Universidad de Málaga pretende avanzar en el desarrollo de una interfaz cerebro-computadora para desarrollar una herramienta que permita comunicarse a personas con ELA u otras enfermedades o lesiones. A grandes rasgos, es un teclado virtual controlado por la actividad cerebral.

Faltan muchos miles de horas de investigación, pero el camino poco a poco se va abriendo hacia un futuro realmente prometedor. 

Sillas con inteligencia artificial

Diversas investigaciones científicas ponen el foco en el control mental de las ayudas mecánicas.



Una silla de ruedas activada, vía bluetooth, por las ondas cerebrales de su ocupante. Así de sorprendente es Handytronic, una vehículo con su propio cerebro de inteligencia artificial ideado por una firma tecnológica gallega, Grupo Telecon Galicia, y que en estos días se está probando con personas discapacitadas de esa comunidad autónoma. De culminar con éxito, supondría un enorme avance en la vida de miles de personas. Como antecedente se encuentra una investigación realizada en la Universidad de Duke (EE. UU.), en la que el cerebro de un primate fue conectado a una silla de ruedas robótica y este la movió con su mente para alcanzar unas uvas... La inteligencia artificial, ese reciente objeto de deseo para prácticamente todas las compañías tecnológicas del mundo, abre —junto a los *brainables* y los implantes— un nuevo mundo de capacidades.



Imágenes de dos de los *brainables* más populares, que ya han sido autorizados y se están comercializando en Estados Unidos: foc.us. (izquierda) y Thync (derecha).



Las claves del mantenimiento del futuro no están en la reparación propiamente dicha, sino en la prevención y en la profesionalización, así como en la figura del *Facility Manager*.

Mantenimiento, eficiencia y reputación

En los últimos 15 años el concepto de mantenimiento ha experimentado una pequeña gran revolución. Cada vez más empresas, independientemente de su tamaño y sector de actividad, son conscientes de los beneficios y ahorros que puede aportar un buen mantenimiento preventivo y han modificado el enfoque de dicha actividad. Lo que hasta hace poco era considerado como un coste, ahora se empieza a concebir como un valor añadido. Pero ¿cuáles son las claves del mantenimiento del siglo XXI?

Aunque aún no podemos hablar del mantenimiento como una actividad profundamente arraigada en la estrategia de las organizaciones, sí hemos podido comprobar que se está produciendo un cambio de paradigma en la forma de entender la gestión de las instalaciones. Cada vez más organizaciones están apostando por un plan de mantenimiento mucho más activo, lo que se traduce también en una mayor inversión en este ámbito. La clave se encuentra en el paso del mantenimiento correctivo, que se basaba en actuar cuando algo no

funcionaba correctamente, al mantenimiento preventivo como manera de incrementar la eficiencia y eficacia de las instalaciones y de evitar problemas mayores en el funcionamiento en un establecimiento.

Ejemplos reales

Para una cadena de tiendas, por ejemplo, es fundamental garantizar el buen funcionamiento de los sistemas de aire acondicionado. Para no tener sorpresas en pleno verano, la única manera de asegurarse de que la climatización va a rendir al 100 %

durante los meses más calurosos es seguir un riguroso plan de mantenimiento durante todo el año.

Gran ahorro

A nivel económico, los ahorros son especialmente significativos cuando se empiezan a implementar medidas de mantenimiento preventivo, pues el margen de mejora es mucho mayor. Son muchos los ámbitos de actuación: desde conseguir un menor consumo energético hasta el mantenimiento óptimo de equipos tecnológicos. Con el paso de los años, siempre que los sistemas y las rutinas se mantengan, el margen de ahorro es menor y el principal objetivo consistirá en mantenerse. Sin embargo, más allá del beneficio económico que comporta llevar a cabo un buen mantenimiento, puede llegar incluso a tratarse de una cuestión de reputación. Siguiendo el mismo ejemplo de la cadena de tiendas, el mal funcionamiento del aire acondicionado en varios establecimientos dañaría sin lugar a dudas su imagen de marca. En la era de la comunicación, en la que la imagen de una marca se construye a partir de todo lo que la rodea, no debemos olvidar que el estado y buen funcionamiento de nuestras instalaciones forman también parte de la experiencia que proporcionamos a nuestros clientes.

Así pues, el mantenimiento preventivo se perfila como una de las claves que hay que planificar en cualquier tipo de empresa, y la innovación será, sin lugar a dudas, su columna vertebral. Si no innovas, si te quedas siempre con el mismo sistema o haciendo tu rutina como siempre, te vas a quedar atrás, siendo menos eficiente y menos competitivo. En el mundo del mantenimiento contamos con muchos avances tecnológicos a nivel de *software* y control. Si no los aplicas, al final no lograrás un resultado tan eficaz.

Figura importante

También el papel del *Facility Manager* está cobrando más importancia como figura clave para velar por el buen funcionamiento de las insta-

¿Qué haces tú por tu edificio?

El mantenimiento, tanto correctivo como sobre todo preventivo, es un elemento clave para garantizar el buen funcionamiento de un edificio y lograr que este sea eficiente y confortable. Pero tan importante como el plan de mantenimiento de unas instalaciones son las personas que las utilizan. Si no contamos con un sistema totalmente automatizado, dependemos completamente de las personas que residen o trabajan en un edificio. En este sentido, es importante establecer unas rutinas y unas formas de trabajar que vayan acordes con el plan de mantenimiento. Para ello, podemos elaborar pequeñas guías o formaciones que nos permitan recordar y consolidar buenos hábitos en el uso de las instalaciones.



El mantenimiento preventivo se perfila como una de las claves que hay que planificar en cualquier tipo de empresa, y la innovación será, sin lugar a dudas, su columna vertebral

laciones e implementar el plan de mantenimiento. Se trata pues de una posición en auge, como lo fue hace unos años el responsable de seguridad o de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), una figura que se ha ido consolidando con el tiempo y que ahora es imprescindible en gran parte de nuestro tejido empresarial.

A medida que se avanza en la concienciación en materia de mantenimiento por parte de pequeñas y grandes empresas, los proveedores de *Facility Management* (FM) también están viendo cómo crece su cartera de clientes y sus competencias. Lo que más valora un cliente como H&M es contar con un interlocutor de confianza experto en FM capaz de ofrecer una respuesta rápida y

certera ante situaciones críticas. Es relativamente sencillo cumplir con un plan de mantenimiento, pero el valor añadido de un proveedor es la confianza y proximidad que ofrece, su capacidad de reacción y su proactividad a la hora de detectar áreas de mejora y diseñar un plan a medida de cada empresa. 



Fabricio Ramos
FACILITY MANAGER H&M

Pascual es una de las marcas agroalimentarias más conocidas y sinónimo de calidad..., pero también lo es de inserción de personas con distintas capacidades dentro de un amplio y variado programa de RSC.



Máxima calidad y empleo

TEXTO M. Valcárcel | FOTOS Corporación Empresarial Pascual



Gracias al programa “Está en tu mano” (en la imagen, los proyectos elegidos en 2017) los propios empleados son los que escogen a qué proyectos de responsabilidad social corporativa va a apoyar la compañía.

“En Pascual siempre se ha apostado por contar con empleados de talento diverso y la experiencia siempre ha sido muy positiva y enriquecedora. Las personas con discapacidad son personas que, aparte de hacer su trabajo como el que más, aportan valores, resiliencia y empuje a sus compañeros”. Estas palabras, pronunciadas por Joseba Arano, director de Gestión Ética, Responsable y Excelente de la Corporación Empresarial Pascual, dejan claro el concepto claramente positivo que en esta reconocida compañía agroalimentaria tienen de la integración laboral de personas con distintas capacidades.

Y nada mejor que las cifras para corroborar este espíritu: en la actualidad, cuentan con más del 2,7 % de personas con discapacidad dentro de su plantilla —que está formada en total por más de 2.000 empleados—, y su objetivo es continuar mejorando este dato en el futuro más inmediato en el marco de su estrategia corporativa con horizonte en 2020. Los puestos de trabajo ocupados por estas personas, aseguran fuentes de la compañía, prácticamente se dan en todas las áreas funcionales de la organización. De este modo se evita discriminar por funciones (industriales, comerciales, de oficinas, etc.). Es decir, se trata de buscar la inserción laboral y la integración social de una manera global y coordinada.

“La integración e inserción laboral de personas con discapacidad es prioritaria en la compañía y, por ello, desplegamos todo tipo de acciones para mejorar la empleabilidad y la calidad de vida de este colectivo. Por ejemplo, realizamos acciones de sensibilización de los mandos respecto a la contratación de personas con discapacidad, así como una campaña de afloramiento, para apoyar y ayudar a las personas que ya trabajaban en la empresa”, explica Joseba Arano.

Para llevar a cabo estas acciones, la compañía cuenta con un plan específico en el que se establecen acciones como la contratación directa de personas con discapacidad o la promoción indirecta a través de la compra de

bienes y servicios a Centros Especiales de Empleo, entre otras iniciativas.

Estas acciones se basan en el modelo efr (empresa familiarmente responsable), que a su vez cuenta con tres grandes ejes: “La implantación de medidas orientadas a facilitar la conciliación, la igualdad de oportunidades y la diversidad e inserción laboral de personas con discapacidad. Y fruto del trabajo continuado a lo largo de los años en los tres ejes del modelo, ha mejorado nuestro ratio de personas con discapacidad en la empresa”,



En la actualidad, el 2,7 % de la plantilla de Corporación Empresarial Pascual, que está compuesta por unas 2.000 personas en total, son trabajadores con alguna discapacidad física o psíquica

explica el responsable de Gestión Ética, Responsable y Excelente de la Corporación Empresarial Pascual.

Distintos talentos

Tanto él como el resto de responsables de esta empresa tienen claras las capacidades de las personas con

Las cifras de RSC de Corporación Empresarial Pascual

El pasado año la compañía desplegó una incesante actividad de solidaridad y colaboración con los sectores desfavorecidos.



Durante 2017 Corporación Empresarial Pascual participó en cientos de actividades de responsabilidad social corporativa, por ejemplo, donación de comida a los bancos de alimentos (izquierda) y repoblación de árboles en Aranda de Duero (derecha).

discapacidad. “El talento diverso de sus personas representa una ventaja competitiva. La diversidad contribuye a obtener mayor riqueza de ideas; las diferentes formas de entender el mundo unidas a las múltiples experiencias de los empleados nos pueden aportar mayor valor en los procesos creativos o de innovación, etc.”, explica.

La idea principal, de ahora y en el futuro, es desarrollar su actividad productiva de un modo centrado en

las personas, creando y compartiendo valor económico y social. “Desde nuestra clara apuesta y el compromiso por extender nuestro modelo de responsabilidad social corporativa a la largo de toda nuestra cadena de valor, hemos establecido alianzas con cuatro entidades sociales referentes, como son FESBAL, Cáritas, Cruz Roja y Fundación ONCE, con las que colaboramos, junto a otras, en una serie de ejes estratégicos, entre los que cabe

destacar la discapacidad”, afirma. Entre las distintas medidas tomadas en este ámbito —en el de la accesibilidad y las distintas capacidades—, destacan la adecuación de puestos de trabajo, acciones de sensibilización o de inserción laboral de becarios con discapacidad. Están realmente orgullosos de este paquete de medidas, que además han sido reconocidas con distintos galardones. Entre los más destacados —y que les llena de satisfacción y supone

todo un estímulo para continuar en esta senda— está el Premio Reina Letizia 2016, otorgado por el Real Patronato sobre Discapacidad.

Un año apasionante

Siempre hay mucho por hacer y este año no iba a ser menos. Según ellos mismos reconocen, el 2018 se presenta con nuevos retos y proyectos. Entre ellos destacan la estimulación de la inserción laboral indirecta de personas con discapacidad a toda su cadena de valor a través de proveedores, apostando por un modelo de compras socialmente responsables, que se materialice en, por ejemplo, la contratación de cada vez más bienes y servicios con CEE. Además, afirman, pretenden continuar mejorando la accesibilidad de sus productos, centros de trabajo o entornos digitales; reformar la sensibilización a través de una comunicación responsable a sus grupos de interés; o, entre otras propuestas, seguir orientando sus acciones de voluntariado corporativo en todo lo hasta aquí emprendido.

Otras acciones

Pero la inserción laboral de personas con capacidades distintas es solo una de sus apuestas dentro de su área de

RSC. Una empresa agroalimentaria de sus características no puede dejar de invertir en nutrición infantil, bancos de alimentos... Solo el año pasado la compañía donó más de 500.000 kilos de alimentos a colectivos sociales con el mayor riesgo de exclusión. De hecho, más de una veintena de bancos de alimentos recibieron productos Pascual para paliar las necesidades de la población desfavorecida.

Además, otra de las grandes áreas por la que apuestan es la medioam-

El 99 % de la electricidad que consume la compañía proviene de energías renovables

biental, que incluye, por ejemplo, actividades de repoblación y cuidado del entorno. Sin ir más lejos, actualmente el 99 % de toda la electricidad que consumen sus factorías proviene de energías renovables. Y esto hay que mostrarlo, por lo que son bastante habituales las visitas organizadas para dar a conocer sus instalaciones y su apuesta “verde” (en 2017 pasaron por sus fábricas más de 5.300 personas). 

COLABORACIÓN CON ONG



Corporación Empresarial Pascual colabora con más de un centenar de ONG, a través de las cuales devuelve a la sociedad parte de lo que esta le aporta. Para eso existe el Grupo de Voluntariado Corporativo Pascual, que de forma altruista permite que sus empleados puedan aportar su grano de arena solidario. En lo que respecta, por ejemplo, a la salud, destacan las acciones llevadas a cabo para fomentar el derecho a la alimentación (donaciones y gran recogida de alimentos, de tapones, etc.), así como campañas de donación de sangre con Cruz Roja Española.

Una de sus acciones más significativas es el concurso de proyectos sociales “Está en tu mano”. Gracias a él son los propios empleados los que deciden en qué proyectos sociales ha de desarrollar sus acciones de voluntariado la compañía y a qué entidades sociales puede ofrecer asesoramiento profesional. En 2017 fueron tres los colectivos seleccionados: la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer de la Ribera (AFAR), la Asociación Salud Mental de Aranda y la Asociación Ribera de Duero de Esclerosis Múltiple.



El porcentaje que ocupan las personas con diversidad funcional en la plantilla de Corporación Empresarial Pascual es del 2,7 %. En la imagen, uno de sus trabajadores.

La externalización está tomando cada día más relevancia, pues supone una optimización de recursos en áreas tan importantes como el almacenamiento, el transporte, el empaque y la manipulación.

El 'outsourcing' en el sector industrial y logístico



Hoy en día, las compañías son conscientes de la importancia de enfocar sus esfuerzos en resaltar y potenciar sus cualidades distintivas, aquellas que les permiten diferenciarse de su competencia y centrarse en su *core-business*.

Así, el *outsourcing* en el sector logístico e industrial es una alternativa que está tomando cada día más relevancia, ya que permite crear un aspecto distintivo dentro del *supply chain management* de las empresas en áreas como el almacenamiento, el transporte, el empaque y la manipulación.

Los beneficios que supone eliminar recursos innecesarios para la actividad del negocio llevan a las empresas a optar por la subcontratación de servicios logísticos, pero en esta decisión hay otras razones a tener en cuenta, entre las que figuran las mayores exigencias en los parámetros de servicio al cliente (KPI y SLA), sobre todo la reducción en el tiempo de respuesta; la creciente complejidad en la gestión del flujo de materiales; el interés en mejorar los resultados e incrementar la calidad; y la obligación de reducir costes para asegurar la viabilidad competitiva de las empresas.

Distintas opciones

Así, en la práctica, lo que se denomina *outsourcing logístico e industrial* se mueve entre los extremos de encargar a un operador logístico especializado toda o parte de la gestión de la *supply chain* y externalizar únicamente la contratación del personal de servicio que realiza algunas funciones dentro del proceso logístico o industrial de la compañía.

El principal beneficio es el aumento de la productividad. Al delegar funciones a especialistas en el tema, este no solo debe tener mejores procedimientos, sino que también tiene la posibilidad de compartir recursos. En el caso del operador logístico que presta servicios a varios clientes, puede mover recursos entre estos dependiendo de la estacionalidad de cada uno, y así se minimizan los tiempos muertos de la actividad. Otra

Los beneficios que supone eliminar recursos innecesarios para la actividad del negocio llevan a las empresas a optar por la subcontratación de servicios logísticos

importante ventaja es la simplificación de los procesos de recursos humanos *in-house* de la empresa dado que se traspaşa la responsabilidad de la gestión de un importante número de personas a la empresa externa, que debe ser eficiente en organizar a estas personas a través de un tipo de gestión especializada.

Menores costes

La empresa contratante de los servicios logrará, en términos generales, una funcionalidad mayor a la que tenía internamente con costes inferiores en la mayoría de los casos. Así, se preocupará exclusivamente por definir la funcionalidad de las diferentes áreas de su organización, dejando que la empresa externa se ocupe de decisiones de tipo tecnológico, manejo de proyecto, implementación, administración y operación de la infraestructura. Del mismo modo, esta opción permitirá a la empresa poseer lo mejor de la tecnología sin la necesidad de formar al personal de la organización para manejarla y tendrá la posibilidad de responder con mayor rapidez a los cambios del entorno.

La limpieza es uno de los servicios que tradicionalmente más se externalizan y, especialmente en el sector industrial, sus posibilidades y particularidades son muy amplias. Las empresas de *Facility Services* tienen la misión de buscar soluciones flexibles que cubran las necesidades de sus clientes a todos los niveles y que se adapten a sus características y sus correspondientes medidas de seguridad. Tras un estudio a medida, estas soluciones deberán ajustarse al espacio industrial en cuestión (almacenes o centros logísticos, fábricas y plantas de producción, centrales energéticas o plantas de gestión de residuos...), pudiendo ofrecer servicios de limpieza

para instalaciones y zonas comunes, zonas sensibles y salas blancas, hasta limpieza criogénica o de máquinas, gestión de residuos, etc.

La tecnología

La innovación tecnológica en la maquinaria es, sin duda alguna, uno de los motores que permiten avanzar a la industria y satisfacer las necesidades empresariales logrando un servicio más eficiente y con mejores resultados para el cliente. En este sentido, la incorporación de tecnologías novedosas se ha convertido en un elemento fundamental para el desarrollo de las acciones y procesos propios del *Facility Management*. Un buen ejemplo de esta evolución tecnológica aplicada a la maquinaria en el ámbito de la limpieza son las fregadoras autónomas, que prácticamente funcionan solas y permiten obtener excelentes resultados de limpieza, además de incrementar la productividad como consecuencia de la reducción de los recursos dedicados a ellas.

Limpiar bien ya no es suficiente, las necesidades del sector han cambiado y la misión del proveedor de *Facility Management & Services* es la de ofrecer soluciones personalizadas. Es aquí donde entran en acción las nuevas tecnologías como medio de adaptación a un escenario que demanda un mayor rendimiento y optimización de los recursos con el fin de lograr mejores resultados. **SE**



Jon Patxi Lerga

DIRECTOR GENERAL DE GRUPO SIFU

Gustavo Molina (Ciudad Real, 1980) devora kilómetros. Lo hacía sobre su bicicleta antes de su accidente y lo hace ahora en su *handbike* en pruebas ciclistas, en los paratriatlones y en los maratones en que participa por todo el mundo. Este deportista de fondo, becado por Fundación Grupo SIFU, trabaja cada día para seguir progresando en su lucha contra el asfalto y con la vista puesta en un futuro que pasa por asesorar a personas con discapacidad para que descubran la riqueza del deporte.

CICLISMO Y ATLETISMO

Retos de largo recorrido

TEXTO **G. O.** FOTOS **G. Molina**





*Las largas distancias son
la especialidad de este
polivalente deportista*

Un accidente de rápel durante unas prácticas —era soldado en la Academia de Infantería de Toledo— cambió la vida de Gustavo Molina al obligarle a usar una silla de ruedas, pero no pudo con su gran pasión: el deporte. Y, más concretamente, devorar kilómetros de carretera. Hoy es todo un campeón en varias disciplinas deportivas e incluso recibió una de las Becas Desafiate que otorga Fundación Grupo SIFU para cumplir retos deportivos, en este caso participar en el mítico maratón de Nueva York.

Vida deportiva

Si algo caracteriza a Gustavo es su versatilidad. Antes del accidente era ciclista profesional y, por tanto, desde muy joven su gran pasión fue la bicicleta. Tras el accidente, decidió continuar con este deporte, adaptado con su *handbike*. “Al llegar a la meta en mi primera carrera de *handbike* sentí una satisfacción inmensa, porque solo llegar me parecía un gran triunfo... Y encima no llegué último, sino penúltimo”, afirma divertido. Esto fue posible porque, tras la recuperación de su accidente en el Hospital Nacional de Paraplégicos de Toledo, comenzó con su entrenamiento profesional como *handbiker*, con la misma disciplina y tesón que cuando hacía ciclismo convencional. “Normalmente entrenas cuatro o cinco horas al día, dependiendo de la fase de la temporada, pero siempre mínimo dos, descansado uno o dos días a la semana”, detalla.

Poco después, su inquietud deportiva le llevó a convertirse en paratriatleta, un salto que le sirvió para acercarse a otra disciplina: el atletismo. “Como yo vengo del ciclismo profesional, tengo mucho fondo, por lo que el paratriatlón, que en categorías oficiales para nosotros tiene unas longitudes menores, se me quedaba corto”. El paso natural fue el medio maratón, que también se le quedó corto, y, finalmente, el maratón. No le duelen prendas en reconocer que cada vez se decanta más por esta prueba que por el ciclismo adaptado. “Tiene mucha más repercusión, hay más participantes, te invitan a más carreras en todo el mun-

do y, lógicamente, te da más caché”. Su última cita con los 42 kilómetros fue el maratón de Sevilla, el 25 de febrero, prueba en la que ha participado varias veces y que es idónea por tener un perfil muy llano.

Ser un deportista de élite, con o sin discapacidad, es muy duro, exige un esfuerzo máximo, pero en el caso de las personas con discapacidad confluyen varios factores todavía más complicados. En primer lugar, el económico. “Una silla para atletismo medio decente se puede ir a los 5.000 euros, mientras que la *handbike* ronda los 6.000-9.000 euros. Esto te obliga a adquirirlas de segunda mano, estar siempre cuidándolas mucho para que no se rompan... Cuando ya te has consolidado y logras apoyos y patrocinadores es más fácil, pero cuando empiezas no

“No hay que rendirse nunca. Además, hay que trabajar duro para llegar a lo más alto”

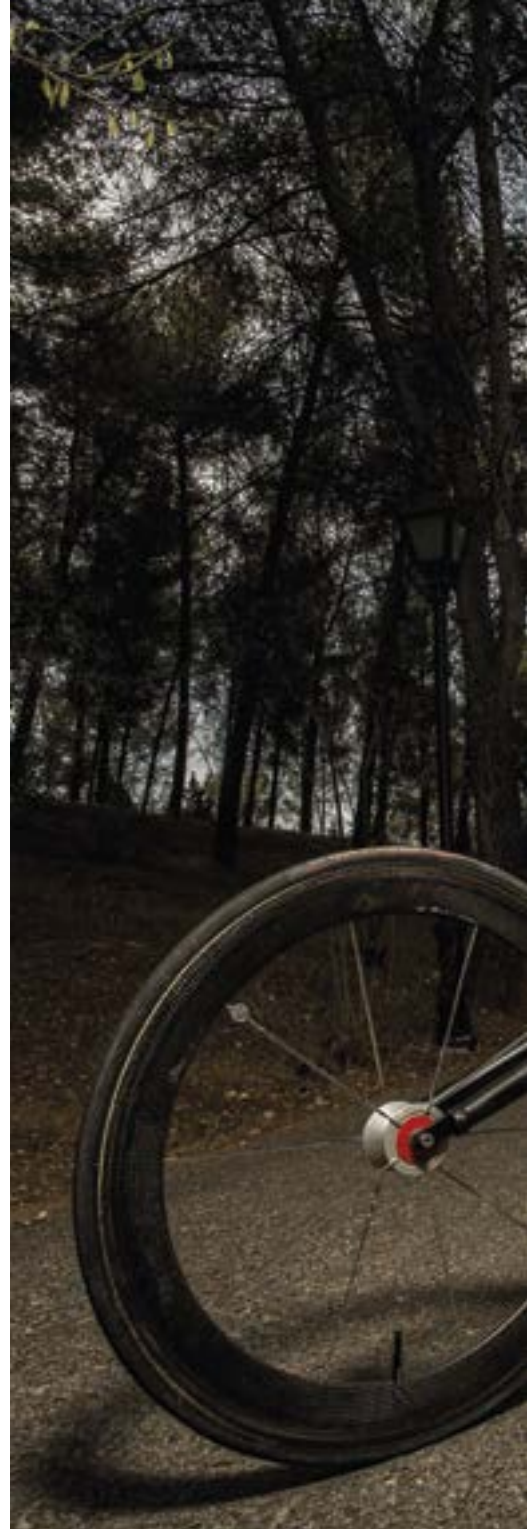
tienes ninguna ayuda”. El otro aspecto que influye es el puramente físico y fisiológico. “Cuando pasé de la bici normal a la *handbike* cambié de estar arriba, en la élite, a empezar de cero en otro deporte. Y físicamente, por ejemplo, pasé de apretar con las piernas a hacerlo con los brazos, y eso cambia tu cuerpo completamente...”.

Voluntad

Esto es solo posible con una voluntad de hierro, la misma que ayuda a los maratonianos cuando llega el temido “muro” y les permite superar ese momento de fatiga extrema. “No hay que rendirse nunca. Además, hay que trabajar duro para llegar a lo más alto. Hay mucha gente que se piensa que por el hecho de hacer deporte en silla de ruedas va a ir a unas Paraolimpiadas o unos Campeonatos del Mundo, y eso no es así, son necesarios muchos años. Cada vez hay más deportistas, más nivel...”, explica.

Gustavo lo tiene decidido. Cuando se retire —calcula que le quedan unos

cinco años si las lesiones le respetan— quiere dedicarse al asesoramiento y entrenamiento deportivos para personas con discapacidad. “Hay muchas de estas personas que están totalmente perdidas, y yo tengo la experiencia necesaria para poder orientarles y ayudarles a entender que el deporte





es beneficioso en todos los aspectos”, explica convencido. Ese espíritu pionero, de abrir camino a los demás con la creación de una escuela o un centro especializado, marca su futuro.

Pero antes quiere cumplir el último reto: “Un Ironman”, afirma taxativo Gustavo. “Me gustaría despedirme así,

dedicando mi último año de práctica deportiva profesional preparándome para esta prueba. Me llama hacer el de Lanzarote, aunque es bastante duro”, explica. Ya llegará el momento de escoger y planificar la prueba, como hace ahora con todos los maratones a los que se enfrenta... **SD**



Un año accidentado

Gustavo Molina obtuvo la Beca Desafiarte de Fundación Grupo SIFU para, entre otros, disputar el maratón de Nueva York. No pudo ser por motivos administrativos, así que volvió su vista a Asia, adonde se dirigió para participar en los maratones de Tokio (Japón) y Seúl (Corea del Sur). La carrera de la capital nipona se suspendió por un tifón que asoló la zona ese mismo fin de semana, así que Gustavo se dirigió a la capital coreana. Allí, sí, llegó su recompensa, porque pudo disputar la carrera e incluso logró el mejor tiempo que posee hasta la fecha en esta prueba: 1:43:42. “Mi mejor marca la había hecho en el maratón de París (1:54:00) y mi objetivo en Seúl era lograr 1:50:00, así que fue toda una sorpresa. Además, las sensaciones durante la carrera fueron muy muy buenas”, recuerda contento. En su mente está ahora hacer los de Nueva York y de Berlín, dos míticas pruebas que seguro que no se le resistirán. Por lo pronto, las calles de Sevilla le han visto pasar hace poco a toda velocidad...

Grupo SIFU está de enhorabuena: cumple 25 años de vida, un cuarto de siglo al servicio de la integración laboral y social de personas con diversidad funcional, demostrando que discapacidad y profesionalidad no están reñidas. Porque la normalización pasa por la integración, la ruptura de barreras y la ausencia de discriminación de las capacidades diferentes. Tras más de 9.000 días de trabajo incesante, 2018 bien merece convertirse en un año de celebración.

25 años integrando personas





Hace un cuarto de siglo se iniciaba una singladura que, gracias a la motivación, la implicación y el trabajo constante, ha llevado a Grupo SIFU a convertirse en el Centro Especial de Empleo de referencia en el territorio nacional.

Con presencia en todas las comunidades autónomas gracias a su red de delegaciones, la compañía cuenta actualmente con más de 4.500 empleados, más de 4.500 historias de superación y de integración laboral.

Si una contratación de una persona con discapacidad —especialmente los casos considerados de difícil inserción— es ya motivo de satisfacción, los miles de éxitos logrados hay que conmemorarlos con un ambicioso programa de actos.

En líneas generales, las acciones ideadas para este año se dividen en dos tipos: material didáctico y comunicativo y eventos especiales. En lo que respecta al primer grupo, ya se está trabajando en la elaboración de propuestas como un logotipo conmemorativo,

Tras 25 años de vida, las historias de superación e integración se acumulan en Grupo SIFU. Es hora de repasar lo conseguido

un vídeo corporativo, un desplegable histórico, un número especial de esta revista, un libro recopilatorio... Se trata de unas atractivas propuestas que darán fe en el futuro de todo lo logrado hasta 2018. Por otra parte, durante este año habrá grandes convocatorias, como la tradicional gala de *La nit més IN*, que aúna arte e integración en una noche mágica en Barcelona, o la entrega de los Premios Nacionales Grupo SIFU, que en su primera edición tendrá lugar en la capital madrileña.

A continuación, se detallan las iniciativas ideadas para que este año sea especial en la historia de Grupo SIFU. 



LOGO Y 'MICROSITE'

Grupo SIFU quiere que 2018 y las conmemoraciones que albergará sirvan para visibilizar la importancia de trabajar por la integración. Y nada más atractivo que la imagen y la información. Por esta razón, se ha diseñado un logotipo conmemorativo que será utilizado durante todo el año y se ha creado un microsite (www.gruposifu.com/25-aniversario) dedicado en exclusiva a aportar toda la información del aniversario. En él se podrá conocer, además del programa conmemorativo, la trayectoria del Centro Especial de Empleo durante estos 25 años.

Lee este código QR para acceder al programa completo del aniversario.



ESPECIAL 'SOMOS CAPACES'

La revista de Grupo SIFU, fiel recopiladora de toda la actualidad del Centro Especial de Empleo y del colectivo de personas con discapacidad, no podía quedarse fuera de este aniversario. El próximo número incluirá un dossier especial. En este, tanto los trabajadores de Grupo SIFU como sus clientes serán los encargados de mostrar qué han dado de sí estos 25 años de historia. Además, habrá un repaso a los principales proyectos y se mostrarán atractivas curiosidades y anécdotas de toda su andadura.

VÍDEO CORPORATIVO

Como apoyo visual, el CEE ha creado un vídeo corporativo, un cortometraje que recoge sus valores y la esencia de sus más de 4.500 empleados. Estos son los verdaderos artífices del desarrollo y evolución de la entidad durante todos estos años y que, junto con las claves de su trabajo diario, se verán reflejados en esta creación audiovisual. Su esperada presentación tendrá lugar el próximo 20 de marzo, durante *La nit més IN*.

DESPLEGABLE HISTÓRICO

La dilatada historia de Grupo SIFU merece ser contada, así como la evolución que la discapacidad ha tenido en las sociedades actuales. Y nada mejor que un visual desplegable para plasmar cómo se entrelazan las vertientes internacional, social, deportiva, administrativa, etc., del colectivo de personas con discapacidad. Todos los logros se han conseguido con esfuerzo, y por eso merecen ser mostrados para recordar, aprender, interiorizar y avanzar.



‘LA NIT MÉS IN’

El gran Teatre del Liceu será, por tercer año consecutivo, la sede de *La nit més IN*, una noche dedicada a la cultura, las artes y la integración. Esta jornada mágica se ha convertido en el mejor escenario para mostrar cómo las personas con discapacidad son más que capaces, especialmente en las disciplinas artísticas. El próximo 20 de marzo, IN-terpretación, IN-tegración e IN-clusión se dan la mano en un gran evento que contará con la presencia de unas 2.000 personas y que constituirá un hito solidario en la ciudad de Barcelona, más si cabe con motivo del aniversario de Grupo SIFU.



PREMIOS NACIONALES

Madrid, 22 de octubre, CaixaForum. Los Premios Nacionales Grupo SIFU nacen con el objetivo de premiar a aquellas empresas y proyectos que trabajan en el ámbito de la discapacidad y la innovación, que muestran cada día que una integración efectiva es posible. Nada mejor que el aniversario para crear unos galardones que solo son un pequeño reconocimiento a una inmensa labor social.

LIBRO CONMEMORATIVO

El mejor colofón para un año de celebración es la creación de un soporte perenne, una obra literaria que deje constancia de lo vivido. El 3 de diciembre, coincidiendo con el Día Internacional de la Discapacidad, Grupo SIFU presentará un libro que, con una

cuidada edición, recoge distintas historias protagonizadas por personas con discapacidad, verdaderos artífices de la auténtica integración social y laboral de la diversidad funcional. Empresa, deporte, cultura... ejemplos de superación.

Grupo SIFU se emplea a fondo para lograr el acceso laboral de las personas con discapacidad, y especialmente de aquellas dentro del grupo considerado de difícil inserción. En 2017 más de la mitad de los puestos creados fueron de este tipo, un importante éxito que anima a continuar progresando.



Objetivo: inserción laboral



Es una pirámide de esfuerzo. Lograr un puesto de trabajo es difícil; todavía más si se trata de una persona con discapacidad, y un auténtico reto en el caso de las personas con discapacidad catalogada de difícil inserción. Un reto... y una auténtica satisfacción lograrlo. Desde sus orígenes, hace ya 25 años, Grupo SIFU ha tenido claro uno de sus objetivos, dentro de su estrategia global de inserción laboral: que este colectivo, en muchos casos “condenado” al desempleo de larga duración, ha de hacer valer su derecho a un trabajo digno al igual que el resto de la sociedad. Y los números muestran que, en parte, lo está logrando: 279 historias reales de superación e inserción laboral y social solo en 2017.

Números positivos

Grupo SIFU cerró el pasado año 2017 con un total de 456 nuevos puestos de trabajo para personas con discapacidad, de los cuales, como se ha mencionado, 279 correspondieron a casos considerados de difícil inserción. Se trata de unos magníficos resultados, pues la previsión era lograr una cifra global de contratación de 350 personas con discapacidad. En términos porcentuales, estos datos suponen un incremento global de la plantilla del 10 %, del 12 % de colaboradores con algún tipo de discapacidad y, más importante, del 26 % en lo que respecta a casos de difícil inserción. Pero queda mucho por lograr.

En la actualidad el Grupo emplea a 4.663 personas, un 89 % de las cuales tiene reconocido algún tipo de discapacidad (física, sensorial, orgánica o una enfermedad mental). El porcentaje de personas con especiales dificultades con respecto a la plantilla global de la compañía es cada vez más importante: casi tres de cada diez trabajadores (29 %) pertenecen a este colectivo, un importante éxito.

Todas las delegaciones que conforman la estructura de Grupo SIFU —presente en todas las comunidades autónomas españolas— dan una visión global de la contratación registrada el pasado año. Las delegaciones que mejores cifras obtuvieron fueron, por

orden, Madrid, Valladolid, Ciudad Real y Palma. La de la capital madrileña volvió a ofrecer los mejores resultados, pues creció con 175 nuevas incorporaciones. De estas, la práctica totalidad, 166, corresponden a personas con discapacidad y, de ellas, 99 forman parte del colectivo de difícil inserción. Actualmente la delegación madrileña cuenta con 558 colaboradores —el 91,5 % personas con discapacidad y el 42,65 % de difícil inserción—.

Por su parte, la delegación vallisoletana registró 66 nuevos puestos de trabajo —62 de personas con discapacidad y 23 de ellas de difícil inserción—. El

Las delegaciones de Grupo SIFU que mejores cifras registraron fueron, por orden, Madrid, Valladolid, Ciudad Real y Palma

caso de la capital castellanoleonesa es muy significativo, pues ha registrado un crecimiento del 80 % en el número de colaboradores y actualmente cuenta con un total de 149. Por su parte, Ciudad Real registró 36 nuevas incorporaciones y Palma, 29, y en ambos casos prácticamente la totalidad de los nuevos colaboradores son personas con diversidad funcional.

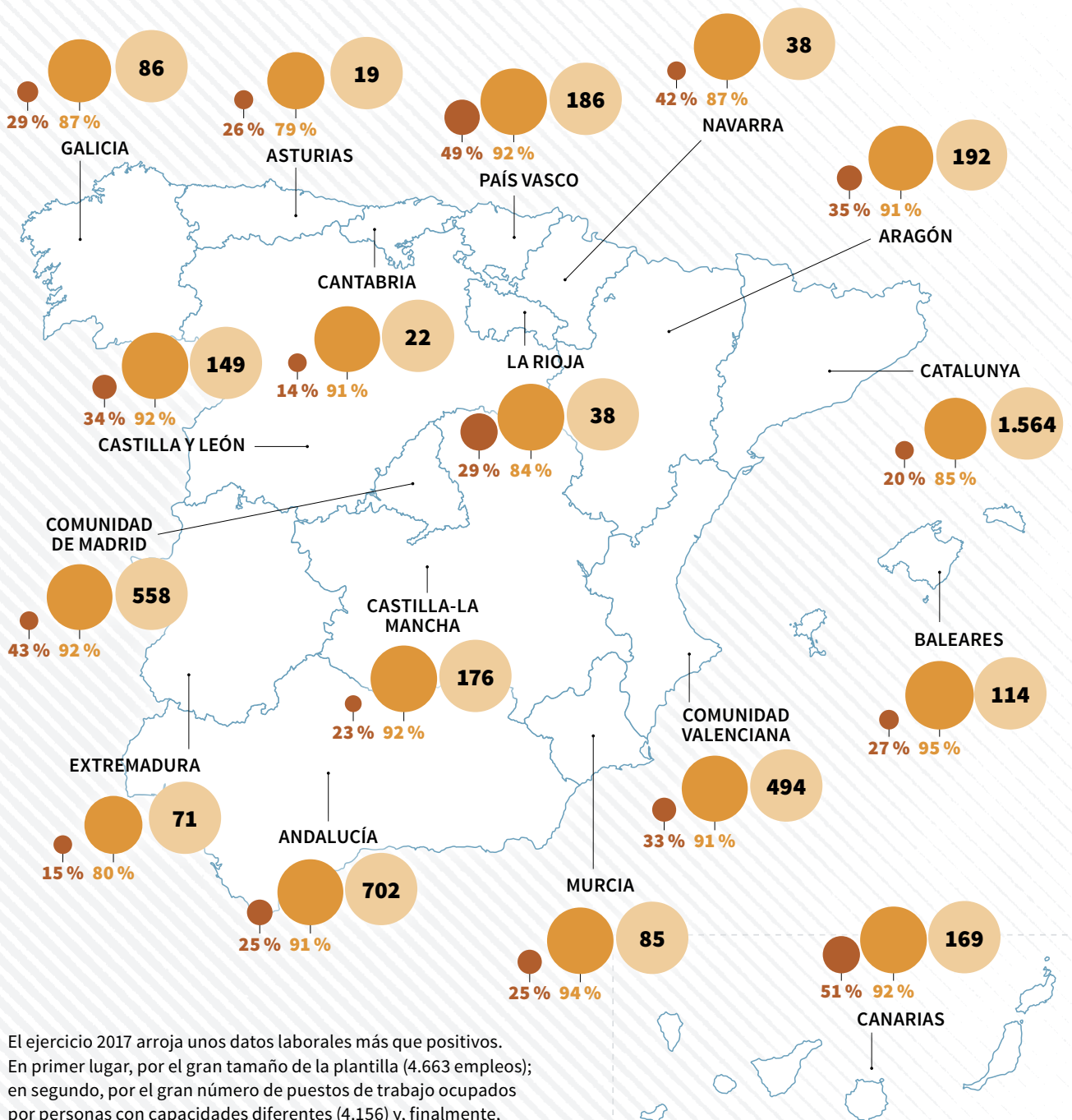
Difícil inserción

Pero... ¿a qué nos referimos cuando hablamos de colectivo de difícil inserción? Engloba a todas aquellas personas que tengan algún tipo de discapacidad de un grado superior al 65 % y a todas las personas con enfermedad mental o discapacidad intelectual. Este colectivo suele encontrarse con más dificultades a la hora de conseguir empleo y, en muchas ocasiones, necesita un apoyo especial en la adaptación al puesto de trabajo.

Por esta razón, los CEE cuentan con las Unidades de Apoyo, un equipo de trabajadores sociales y psicólogos que dan soporte a este colectivo y a todas las personas con discapacidad, asegurando su adaptación al puesto de trabajo y actuando como referente

Número de trabajadores de Grupo SIFU por comunidades autónomas

En los datos de empleo destacan los importantes porcentajes de personas con discapacidad. Y, de ellas, las consideradas de difícil inserción.



El ejercicio 2017 arroja unos datos laborales más que positivos. En primer lugar, por el gran tamaño de la plantilla (4.663 empleos); en segundo, por el gran número de puestos de trabajo ocupados por personas con capacidades diferentes (4.156) y, finalmente, por los numerosos casos considerados de difícil inserción (1.354).

Todos los equipos humanos de Grupo SIFU trabajan para incrementar la cifra de contrataciones y lograr la plena inserción laboral del colectivo de personas con discapacidad.



para el trabajador. En Grupo SIFU, este equipo se complementa con los jefes de servicio y los supervisores, que son las personas que se encargan de asegurar el buen funcionamiento de los diferentes servicios que desarrolla la organización en casa de los clientes. Se trata de un equipo multidisciplinar, en comunicación permanente, que trabaja conjuntamente para asegurar la plena integración de las personas con especiales dificultades.

Concienciación a las empresas

Este trabajo de integración no sería posible sin la colaboración de las empresas, que son las que tienen que dar el primer paso para contratar a personas con discapacidad. Un paso que no todas las organizaciones se animan a hacer, como demuestra el hecho de que la mitad de las empresas con más de 50 trabajadores incumplen la Ley General de Discapacidad, que

La última área en la que ha empezado a trabajar el Grupo ha sido la relacionada con la cardioprotección

determina que un mínimo del 2 % de la plantilla tiene que estar formado por personas con diversidad funcional. Hay una creencia generalizada de que estas personas rinden menos que un trabajador sin discapacidad, un pensamiento que hace más difícil que este colectivo encuentre empleo y que hace necesario un trabajo de información y concienciación del tejido empresarial.

Esta es también una de las labores de Grupo SIFU que, a través de su servicio de asesoramiento en LGD y gracias a los proyectos llevados a cabo por Fundación Grupo SIFU, sensibiliza a las empresas sobre los beneficios que puede aportar la contratación de una persona con diversidad funcional. Y es que estos beneficios no son solo económicos —la contratación de una persona con discapacidad conlleva beneficios fiscales—, sino que aportan una serie de valores que se acaban integrando en



la empresa y en la relación que tiene el resto de la plantilla con el colectivo de personas con discapacidad, rompiendo, así, estigmas y normalizando la integración laboral y social del colectivo.

Premio al compromiso

La apuesta por la empleabilidad del colectivo de personas con discapacidad con especiales dificultades ha sido siempre una de las prioridades de Grupo SIFU; por esta razón, todas las delegaciones del CEE ponen especial énfasis en aumentar la contratación de este colectivo año tras año.

Este aumento ha sido especialmente notable el pasado 2017. Por ello, y para incentivar la continuidad de este crecimiento, la compañía creó los premios “Comprometido con el colectivo de Difícil Inserción”. Se trata de reconocer a aquella oficina del Grupo que apuesta de forma más decidida por este perfil de trabajador, contribuyendo así a su empleabilidad. Después de evaluar ciertos aspectos, tanto cuantitativos como cualitativos, relacionados con una satisfactoria inserción de este colectivo, la delegación ganadora en la primera edición de estos premios fue la de Zaragoza. Esta delegación registró el año pasado 192 contrataciones (frente a las 168 logradas en 2016). De ellas, 175 correspondieron a personas con alguna discapacidad (el año anterior fueron

151) y hasta 68 contrataciones fueron de personas con discapacidad considerada de difícil inserción, una veintena más que en el ejercicio anterior.

Desarrollo

Los más de 4.500 trabajadores que componen la plantilla de Grupo SIFU contribuyen cada día a que el Centro Especial de Empleo dé servicio a más de 1.600 clientes de sectores de todo tipo: industrial, hospitalario, hotelero, farmacéutico, medioambiental, agroalimentario, aeroportuario... Las divisiones en las que se estructura la plantilla de colaboradores de la compañía cubren espectros tan amplios como el de limpieza, cuidado medioambiental, servicios auxiliares, suministros, formación y consultoría. Además, Grupo SIFU se halla en permanente búsqueda de nuevas oportunidades de desarrollo laboral para sus colaboradores con o sin diversidad funcional. Los últimos sectores en los que ha comenzado a operar han sido el área de cardioprotección, que incluye labores de asesoría, suministro, formación y mantenimiento de desfibriladores, y el de mantenimiento de instalaciones y *Facility Management*. Esta innovación continua en su oferta de servicios ha contribuido a posicionar a Grupo SIFU a la vanguardia de la integración laboral de este colectivo. 



LOTERÍA DE NAVIDAD

Mi Princesa Rett recibe la recaudación

Un año más Fundación Grupo SIFU ha donado la recaudación solidaria de la Lotería de Navidad, que en esta ocasión, y a propuesta de sus empleados, ha recaído en la Asociación Mi Princesa Rett. Como cada año, Fundación Grupo SIFU vendió en 2017 participaciones de la Lotería de Navidad, 1 € de las cuales iba destinado a la Asociación Mi Princesa Rett. Esta entidad tiene el objetivo de dar a conocer y concienciar a la sociedad sobre el Síndrome de Rett, una patología del desarrollo neurológico, de causa genética, que afecta principalmente a las niñas y que se considera una enfermedad

rara. Afecta a 1 de cada 10.000 nacimientos y a unas 2.000 personas en España, y requiere de investigación para poder mejorar la calidad de vida de las personas que la padecen.

La aportación final ascendió a 3.480 €, que se entregaron en la sede de la asociación en Badajoz, donde José Antonio Montero, Key Area Manager de la Zona Centro de Grupo SIFU, fue el encargado de entregar el cheque a Francisco Aranda, su presidente.

La recaudación de este año ha superado las anteriores, demostrando que cada vez hay más gente sensibilizada con las causas solidarias promovidas por Fundación Grupo SIFU.



Asistencia

El Colegio de Arquitectos de Catalunya (COAC) fue el escenario escogido.

FACILITY MANAGEMENT

Presentación de la red FM GenCAT

El pasado 7 de febrero la Asociación Catalana de Facility Management presentó la red informal FM GenCAT en un acto celebrado en el Colegio de Arquitectos de Catalunya. Se trata de una comunidad de conocimiento integrada por diversos técnicos de la Generalitat de Catalunya que desde hace un año trabaja de manera integradora, sumando conocimiento e intercambiando competencias para innovar en el sector del *Facility Management*. Este acto denota el auge de este sector y por ello Grupo SIFU, como empresa líder en *Facility Management*, estuvo presente como patrocinador. La ACFME aprovechó el acto para dar voz a diversos técnicos de la Generalitat que diariamente gestionan un gran parque inmobiliario y que han colaborado desde hace un año en esta red integradora.

EXPOSICIÓN

Los protagonistas de 'V15IONES' se reencuentran en l'Hospitalet



La exposición fotográfica de Fundación Grupo SIFU 'V15IONES: historias de superación personal' despidió 2017 de una forma muy especial durante su parada en l'Hospitalet de Llobregat (Barcelona).

Esta localidad acogió la muestra del 28 de noviembre al 21 de diciembre del pasado año, acercando a la ciudadanía la realidad del mercado laboral de las personas con discapacidad en nuestro país a través de las 15 historias que ilustran las fotografías y demuestran que la plena integración es posible. La exposición se inauguró el 29 de noviembre con un acto presidido por Albert Campabadal Mas, presidente de Grupo SIFU, y por Carole Rodríguez, directora de Fundación Grupo SIFU, y al cual asistieron la alcaldesa de l'Hospitalet de Llobregat, Nuria Marín, y el concejal de Bienestar Social, Jesús Husillos.

La guinda del acto fue la presencia de cuatro de los protagonistas de V15IONES: Carme Ollé, Francesc de Diego, Susana Alonso y Pere Oller, que se reencontraron dos años después de la primera inauguración de la exposición y tuvieron la oportunidad de contar de primera mano a los asistentes su experiencia en el mundo

“A pesar de las discapacidades, todo el mundo puede desempeñar un trabajo”, afirman

laboral. Ellos demuestran que las capacidades de cada uno no las determina una discapacidad y que esta no es el rasgo más característico que les define. “A pesar de las discapacidades, todo el mundo puede desempeñar un trabajo”, explica Pere, que lleva más de 18 años trabajando como jardinero.

Ruta 2018

La exposición sigue la ruta por el país durante este año. El pasado mes de febrero se desplazó hasta Valladolid, donde estuvo expuesta en el Claustro del Monasterio de San Benito y fue inaugurada por la concejala de Servicios Sociales del municipio, Rafaela Romero, y por José Antonio Montero, Key Area Manager de Grupo SIFU en la Zona Centro, y Alberto Fernández, gerente de la delegación del Centro Especial de Empleo en Valladolid. El próximo mes de abril 'V15IONES' visitará la ciudad de Córdoba.

RECONOCIMIENTO

Cristian Rovira recibe el Premio UIC Alumni



El pasado mes de noviembre Cristian Rovira, vicepresidente de Grupo SIFU, recibió el Premio Alumni de la Universitat Internacional de Catalunya (UIC) por su participación en el proyecto empresarial de Grupo SIFU.

Esta universidad ha creado los premios para hacer un reconocimiento a algún antiguo alumno de esta institución que haya liderado y ejecutado un proyecto transformador. En el caso de Cristian Rovira se ha destacado su participación en el desarrollo de Grupo SIFU como empresa líder en *Facility Services* socialmente responsable y especializada en la integración laboral de personas con discapacidad.

En esta primera edición de los Premios Alumni también se reconoció a Montserrat Trapé, abogada y responsable de KPMG Cataluña y elegida por la revista *The Economist & Jurist* como la mejor abogada española del 2017, y a Mariano Puig, presidente del holding Exea Empresarial, ambos exalumnos de la UIC. Por último, se reconoció a la Fundació Bancaria “la Caixa” por su tarea de desarrollo de programas sociales, de fomento de la investigación y el conocimiento.



DESARROLLO

Nuevo programa de mejora e innovación

Las claves que hacen de Grupo SIFU una de las empresas líderes en la prestación de *Facility Services* y *Management* son, por un lado, sus trabajadores, que hacen posible el desarrollo de la empresa, y por otro, la innovación, que le permite seguir en primera línea.

Con la intención de aunar estos dos pilares, el CEE ha lanzado un nuevo Programa de Mejora e Innovación Continua, con el propósito de desarrollar nuevas ideas que supongan un ahorro de tiempo, de coste o que aporten valor a la compañía. Bajo el lema “El héroe que llevas dentro”, Grupo SIFU ha hecho un llamamiento a todos sus colaboradores, tanto de servicios como de estructura, para que puedan aportar ideas innovadoras que mejoren la eficiencia a la hora de desarrollar un servicio en concreto, una de las líneas de negocio o que afecten al desarrollo de toda la organización.

Con este nuevo programa, Grupo SIFU quiere dar protagonismo a sus colaboradores, las personas que mejor conocen el funcionamiento de todos los procesos y cómo mejorarlos. La compañía estudiará periódicamente las propuestas presentadas, valorando la viabilidad de su implementación, y recompensará aquellas que supongan una mejora real.

ENCUENTRO INSTITUCIONAL

La Ministra de Sanidad visita las instalaciones de Grupo SIFU



El pasado 19 de diciembre las instalaciones de los Servicios Centrales de Grupo SIFU, en l'Hospitalet de Llobregat (Barcelona), recibieron la visita de la Ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Dolors Montserrat, quien pudo conocer de primera mano el trabajo que se desarrolla en el Centro Especial de Empleo.

Montserrat hizo un recorrido por las instalaciones, que acogen las oficinas centrales y la delegación de Barcelona del Grupo, y se reunió con los miembros del Consejo de Administración y con las responsables de áreas fundamentales para la organización como son las Unidades de Apoyo o Fundación Grupo SIFU. Estos departamentos trabajan para apoyar a las personas con discapacidad considerada de difícil inserción en sus puestos de trabajo, para incentivar su inclusión en el mercado laboral ordinario y para sensibilizar a la sociedad en este aspecto.

Durante la reunión se recalcó el importante papel que tienen los CEE en la integración tanto social como laboral

La ministra dirigió unas palabras a los trabajadores y pudo hablar con ellos distendidamente

de las personas con diversidad funcional y se aprovechó la ocasión para hablar sobre la reciente aprobación de la Ley de Contratos del Sector Público y su impacto en el sector del trabajo protegido. Además, Grupo SIFU brindó su colaboración en posibles nuevos proyectos del ministerio dirigidos a colectivos vulnerables.

Para terminar el encuentro, Montserrat dirigió unas palabras a los trabajadores y pudo hablar con ellos distendidamente. Esta visita se enmarca en la estrategia de Grupo SIFU de mantener un diálogo fluido con todas las Administraciones y representantes políticos con el objetivo de trabajar conjuntamente para la integración laboral de las personas con discapacidad.

Metro Málaga y Fundación Grupo SIFU seguirán colaborando



En 2017 Fundación Grupo SIFU y Metro Málaga iniciaron el Programa de Apoyo a Familias, un proyecto que tiene el objetivo de proporcionar terapia a familiares de trabajadores de Metro Málaga afectados por alguna discapacidad y que el año pasado ayudó a cuatro familias.

El éxito que demostró este programa ha permitido que este año se haya renovado la colaboración entre las dos entidades, prorrogando así las terapias facilitadas. De esta forma, los cuatro niños que hasta el momento se han podido beneficiar de ellas podrán seguir haciéndolo. Se trata de actividades educativas y terapéuticas pensadas para mejorar la conducta, favorecer las habilidades sociales, potenciar la autoestima o mejorar el autocontrol, unos objetivos que se consiguen con terapias como la logopedia o la psicología, pero también con actividades lúdicas como el paddle surf.

Terapias individuales

El programa es individualizado, lo que asegura proporcionar las terapias adecuadas en cada caso. Para ello, Fundación Grupo SIFU cuenta con un equipo que se encarga de hacer un acompañamiento a las familias, asesorándolas para poder diseñar una metodología adaptada a cada caso y haciendo un seguimiento de su evolución.

***Se trata de una fórmula
que funciona y que repercute
positivamente en todos los
agentes implicados***

Sin duda se trata de una fórmula que funciona y que repercute positivamente en todos los agentes implicados, y así lo han demostrado las evaluaciones hechas a finales de 2017. Estos resultados son los que han impulsado la renovación del convenio entre la entidad malagueña y la Fundación, que permitirá que estos cuatro niños sigan ganando herramientas que les ayudarán en su desarrollo.

Entidades colaboradoras

Las entidades colaboradoras son Surf Sin Limits (paddle surf adaptado en piscina y playa, en la imagen), Escuela de Música Francisco Jurado (intervención musical), Centro 7 (terapia integral y del lenguaje), Centro NeuroArte (psicoterapia, terapia ocupacional y movimientos rítmicos) y Centro ACB Aviva (natación grupal e individual).



CULTURA

Inicio del año del Perro con arte y solidaridad

El 17 de febrero es el inicio de año según el calendario chino, una festividad que, cada vez más, es sinónimo de celebraciones en todo el mundo. Una de las ciudades donde se celebra es Barcelona, donde ya es tradición vivir esta festividad con distintos actos que llenan de luz y cultura oriental toda la ciudad. Entre estos actos se encuentra la cena benéfica organizada por la Unión de Asociaciones Chinas para la Beneficencia de la Comunidad China de Catalunya, un evento que reúne a representantes de la comunidad china, de la Administración pública y del tejido empresarial en pro de las personas con discapacidad.

En esta ocasión, y ya van siete, el evento celebró la entrada del año del Perro, y una vez más contó con la participación de Fundación Grupo SIFU, que organizó el espectáculo para amenizar la velada.

Como cada año, se trata de una actuación realizada por artistas con diversidad funcional, que en esta ocasión protagonizó Rosanna Cambprubí, una bailarina con discapacidad auditiva que sigue el ritmo gracias a los movimientos de su pareja.



FÚTBOL

El Hércules inicia la liga

El Hércules Paralímpico, equipo de fútbol 7 para personas con parálisis cerebral y daño cerebral adquirido, empezó en enero la nueva temporada, en la que luchará para revalidar el título de liga que ha conseguido ganar los dos últimos años.

El equipo patrocinado por Fundación Grupo SIFU ha empezado con buen pie, proclamándose ganador de los 4 primeros partidos. La liga arrancó los días 13 y 14 de enero en Pineda de Mar (Barcelona), donde se disputaron las dos primeras jornadas. Esos días el Hércules se enfrentó al Amdda Málaga y al Adiam Racing Sedano, consiguiendo ganar ambos partidos 14-2 y 0-10 respectivamente y consiguiendo los seis primeros puntos.

La liga no se reactivó hasta el 17 y 18 de febrero, con dos jornadas celebradas en la localidad valenciana de Buñol. Una vez más el Hércules demostró su superioridad y consiguió ganar los dos partidos jugados, en los que se enfrentó. Estos resultados demuestran que el cambio de entrenador no ha afectado al desarrollo del equipo.

Sin duda el equipo blanquiazul no está dispuesto a abandonar su posición de líder, aunque la competitividad es cada vez mayor en una liga que año tras año va aumentando el número de equipos y su profesionalidad.

BECAS DEPORTIVAS

Fundación Grupo SIFU colabora un año más con las becas Persigue tus Sueños



Un año más, GAES ha hecho entrega de sus becas Persigue tus Sueños, unas ayudas que desde hace seis años hacen realidad los sueños de muchos deportistas *amateurs* y que en esta edición han repartido 22.000 € entre 12 proyectos deportivos. La entrega, que tuvo lugar en febrero en Barcelona, contó un año más con la participación de Cristian Rovira que, representando a Fundación Grupo SIFU, formó parte del jurado y entregó uno de los galardones.

Una vez más la iniciativa social es el hilo conductor de la mayoría de pro-

yectos ganadores, que aprovechan el deporte como altavoz para concienciar y recaudar fondos para distintas causas. Entre ellos hay desde deportistas con discapacidad que tienen el sueño de llegar a uno Juegos Paralímpicos hasta grupos de amigos que quieren luchar para recaudar fondos mediante la consecución de retos deportivos como la Titan Desert o los Ultraman.

Esta implicación con la discapacidad y la iniciativa social es la que une a Fundación Grupo SIFU y a GAES, unión que seguirá a través de su programa Testimoniales.

ENTIDADES

Visita de Grupo ATRA

El pasado mes de enero el Servicio Prelaboral Salud Mental Gràcia (Grupo ATRA), dedicado al colectivo de personas con trastorno mental, realizó una visita a Grupo SIFU con algunos de sus usuarios con el objetivo de que estos pudieran conocer el trabajo que desarrolla el CEE y las oportunidades que les puede ofrecer.

Los asistentes pudieron conocer la misión de los CEE y algunas de sus particularidades como la figura de las

Unidades de Apoyo o el plan de apoyo individualizado para aquellos trabajadores con discapacidad considerada de difícil inserción. Así mismo, tuvieron la oportunidad de conocer los tipos de empleos que se ofrecen en Grupo SIFU y el funcionamiento de los procesos de selección para trabajadores.

Este tipo de visitas son esenciales para dar a conocer el trabajo de los Centros Especiales de Empleo a los colectivos a los que se dirige.



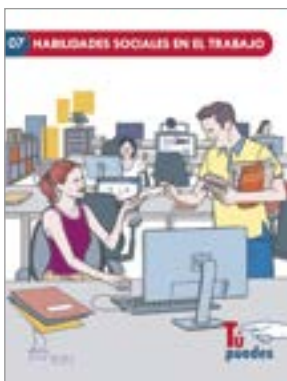
TENERIFE

Fundación Grupo SIFU presenta 'Habilidades sociales en el trabajo'

El pasado mes de febrero se presentó el libro en Santa Cruz de Tenerife. El acto tuvo lugar en el Museo de la Naturaleza y el Hombre de la capital isleña y reunió a cerca de un centenar de representantes de entidades sociales y de empresas sensibilizadas con la integración laboral.

Colaboración

Este libro, un manual que aporta las principales claves para triunfar en el ámbito laboral, pensado especialmente para colectivos vulnerables, es un proyecto fruto de la colaboración entre Fundación Grupo SIFU y la Asociación Lectura Fácil y explica las diversas etapas en las que una persona se encuentra durante su paso por el mercado laboral, desde la búsqueda de empleo hasta la finalización de un contrato. Esta guía está escrita con la técnica de "lectura fácil", una práctica pensada para garantizar el acceso a la información, la cultura y la lectura a las personas que presentan dificultades



lectoras, un colectivo que actualmente representa un 30 % de la población.

El acto de presentación corrió a cargo del vicepresidente de Grupo SIFU, Cristian Rovira, y de la técnica especializada en la adaptación a lectura fácil de la Biblioteca Social Educativa de Sinpromi, Esther Pulido del Río.

Todo el proceso

Esta obra es realmente útil, puesto que da pautas y consejos para enfrentarse a la vida laboral antes, durante y después de la experiencia en la empresa. El apartado anterior a la entrevista de trabajo da pautas de comportamiento, vestimenta, así como consejos para elaborar currículums y cartas de presentación. El durante se refiere a la cultura laboral, a cómo actuar en relación con los mandos, con los compañeros de trabajo, etc. Y, finalmente, el después se refiere al hipotético caso de que se produzca un despido o la finalización de un contrato.

TECNOLOGÍA

Nueva app de Atención al Cliente



Con más de 1.600 clientes repartidos por todo el país, para Grupo SIFU es esencial disponer de un buen servicio de Atención al Cliente, que pueda asegurar una atención inmediata y una rápida resolución de las posibles incidencias. Con el objetivo de mejorar el servicio del área de Atención al Cliente de la compañía, esta ha desarrollado un Plan de Gestión de Incidencias que servirá para establecer una serie de procesos y canales que permitan un mayor control de las quejas e incidencias de los clientes.

Uno de los puntos clave de este plan, que se implementará a lo largo de este año, es el lanzamiento de una nueva app de gestión de incidencias. A través de este nuevo canal, los clientes podrán notificar posibles anomalías en el servicio de una forma más fácil y rápida. Se trata de una herramienta para iOS y Android que los clientes se podrán descargar en su smartphone y a través de la cual podrán acceder a un formulario donde explicar cuál es el problema con el servicio, adjuntar una fotografía y mandarlo inmediatamente al servicio de Atención al Cliente de Grupo SIFU.

RSC

Crece el programa de Lotes Solidarios

Las pasadas Navidades Fundación Grupo SIFU promovió una vez más el programa Lotes Solidarios, una iniciativa de responsabilidad social que permite a los empleados de las empresas adheridas ceder el valor de su lote de Navidad a una iniciativa de ámbito social.

En esta ocasión Unit4, American Express Global Business Travel y Technip se han adherido al programa y gracias a los colaboradores de estas organizaciones que se han comprometido con el proyecto, durante 2018 Fundación Grupo SIFU podrá promover diversos proyectos dirigidos a personas con discapacidad.

La primera de las iniciativas se llevó a cabo el pasado mes de enero, haciendo entrega de regalos de Navidad a los cerca de 50 usuarios de la residencia Mas Sauró, una entidad que atiende a personas con discapacidad intelectual. El resto de iniciativas aún están por realizar y permitirán ayudar a distintos colectivos. Uno de los proyectos será la compra de material deportivo para ayudar al desarrollo de competencias y capacidades de niños con TEA. Otra iniciativa consistirá en la realización de salidas lúdico-culturales con entidades que trabajan con personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, y el último de los proyectos permitirá la realización de sesiones de fisioterapia y logopedia a niños con Síndrome de Down.

El programa de Lotes Solidarios va creciendo año tras año, lo que demuestra la implicación creciente que tienen las empresas y sus colaboradores con la Responsabilidad Social.

INTERNACIONAL

Estudiantes coreanos conocen la realidad de los CEE



El pasado 17 de enero las oficinas de Servicios Centrales de Grupo SIFU recibieron la visita de un grupo de estudiantes de la universidad coreana de Kangnam, durante un tour que realizaron por varias empresas de ámbito social de nuestro país.

El grupo, formado por 32 estudiantes de carreras relacionadas con el ámbito social y empresarial, hizo parada en la provincia de Barcelona para visitar la sede central de Grupo SIFU y para conocer la realidad de los Centros Especiales de Empleo.

El presidente de la compañía, Albert Campabadal Mas, fue el anfitrión de

la visita y explicó a los jóvenes la historia, los valores y el funcionamiento de la organización, desde sus inicios hasta el momento.

De la misma forma, Campabadal contextualizó el trabajo que desarrollan los Centros Especiales de Empleo en España, un tipo de empresas que no existe en Corea, y habló de las políticas vigentes en nuestro país con respecto a las personas con discapacidad y a su integración en el mercado laboral. Los estudiantes pudieron conocer también el trabajo que realiza Fundación Grupo SIFU y algunos de los proyectos que promueve.

BALEARES, CANARIAS Y NAVARRA

Salas de cine llenas para hablar de discapacidad

Fundación Grupo SIFU sigue apostando en el cine como herramienta de sensibilización respecto a las capacidades de las personas con discapacidad. Sus ya tradicionales sesiones de Cine con Valores son todo un éxito y siguen llenando salas por toda la geografía española.

En los últimos meses Las Palmas de Gran Canaria, Palma de Mallorca y Pamplona han podido disfrutar de

la mano de la Fundación de la última película protagonizada por Julia Roberts, *Wonder*, un film que habla sobre el poco conocido Síndrome de Treacher Collins.

Estas sesiones han llevado al cine a representantes del tejido asociativo y empresarial de estas zonas para concienciar sobre la importancia de la integración social y laboral de las personas con diversidad funcional.

sifu crece



Cada día son más las empresas que confían en nuestra experiencia y especialización en Facility Management para la gestión global de sus servicios. Conoce las últimas en unirse a nosotros.



01

- ◉ **EMPRESA:** Benteler es una compañía líder que desarrolla, produce y vende productos, sistemas y servicios para las industrias de automoción, energía e ingeniería.
- ◉ **Nº EMPLEADOS GRUPO SIFU:** 12 trabajadores
- ◉ **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Servicios auxiliares. Los trabajadores se encargan de los servicios de *picking* y del tren logístico en la fábrica.
- ◉ **PROVINCIA:** Palencia



02

- ◉ **EMPRESA:** Office24 es una empresa líder en Europa en el suministro de material de oficina y escolar y de mobiliario para empresas.
- ◉ **Nº EMPLEADOS GRUPO SIFU:** 2 trabajadores
- ◉ **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Servicios auxiliares. Los trabajadores se encargan de los servicios de *picking* y logística para la preparación de pedidos.
- ◉ **PROVINCIA:** Barcelona



03

- ◉ **EMPRESA:** Chiclana Natural se encarga del cuidado medioambiental de la ciudad de Chiclana de la Frontera.
- ◉ **Nº EMPLEADOS GRUPO SIFU:** 13 trabajadores
- ◉ **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Servicios medioambientales y de limpieza. Los trabajadores se encargan de la ejecución de planes de choque de limpieza medioambiental en diferentes zonas de Chiclana de la Frontera y de la limpieza de las sedes de Chiclana Natural.
- ◉ **PROVINCIA:** Cádiz



04

- ◉ **EMPRESA:** Ajuntament de Barcelona
- ◉ **Nº EMPLEADOS GRUPO SIFU:** 7 trabajadores
- ◉ **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Servicios medioambientales. Mantenimiento de las zonas ajardinadas de cinco distritos de la ciudad.
- ◉ **PROVINCIA:** Barcelona



05

- ◉ **EMPRESA:** Cortefiel
- ◉ **Nº EMPLEADOS GRUPO SIFU:** 23 trabajadores
- ◉ **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Servicios de limpieza. Limpieza de 20 tiendas del grupo (Cortefiel, Women Secret y Springfield) de la Comunidad de Madrid.
- ◉ **PROVINCIA:** Madrid



06

- ◉ **EMPRESA:** Ajuntament de Ferreries
- ◉ **Nº EMPLEADOS GRUPO SIFU:** 2 trabajadores
- ◉ **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Servicios medioambientales. Limpieza de todas las vías públicas de diversas zonas del municipio de Ferreries y compañías de concienciación medioambiental e información al ciudadano.
- ◉ **PROVINCIA:** Islas Baleares

JUAN MARTÍNEZ GARCÍA / GRUPO SIFU BARCELONA

A golpe de equilibrio

Kickboxer, instructor de Krag Maga, guardaespaldas de artistas, terapeuta de reiki, escritor, supervisor en Grupo SIFU... Una lesión medular y un cambio de rumbo. Una vida de película.

Aceptación. Esta es la palabra más repetida por Juan Martínez García, supervisor de servicios en la delegación de Barcelona de Grupo SIFU. El pasado año llegó a la empresa, donde coordina a cerca de 120 trabajadores que desarrollan sus labores en más de 70 clientes. Todo un reto profesional para el que tiene la mejor ayuda: el reiki y la meditación.

Su currículum es tan impresionante como paradójico. A los 16 años se inició en el culturismo y con 19 comenzó a practicar deportes de contacto como full contact y, sobre todo, kickboxing. Precisamente en esta disciplina fue campeón de Catalunya, subcampeón de España y participó en los campeonatos europeos. Con el tiempo llegaría a tener su propia escuela. Sin duda, una vida dedicada al deporte.

En el apartado laboral fue durante décadas personal de seguridad privada, encargado de velar por la integridad de, por ejemplo, las estrellas de la primera edición de *Operación Triunfo* (Rosa, Bisbal, Chenoa, Bustamante...), empresarios y políticos. De forma paralela se adentró en la exigente técnica

cambio de etapas. Has de entender que tu vida ha sufrido un vuelco y que de ti depende ser feliz en la nueva situación”, asegura. Y todo con fuerza, pues, según él, si te estancas, si te repites a ti mismo que eres una víctima, entonces llegan las depresiones. “La clave es la actitud. Si eres positivo, saldrás de todo”, afirma como muestra de una filosofía que cuadra a la perfección con el mundo de la discapacidad.

“Siempre me había gustado escribir. De hecho, mucho mejor mis sentimientos, todo lo que llevo dentro, en el papel”, afirma. Animado por sus amigos y compañeros, Juan decidió plasmar todo lo que su lesión y su situación sentimental había supuesto para él, tamizado por su contacto con el reiki y la filosofía oriental. El resultado fue *Confía, todo está bien*, su primer libro, creado para ayudar a los demás. De culturista y boxeador a terapeuta de reiki, escritor y supervisor de servicios en Grupo SIFU. Toda una vida. 

“La clave para superar las adversidades es la actitud. Si eres positivo, saldrás de todo”

de defensa personal israelí, el Krag Maga, y formó parte de la primera promoción oficial de instructores en España.

En 2016 le detectaron una grave lesión: tres hernias cervicales que le estaban provocando un estrangulamiento medular. “Los médicos me dijeron que en cualquier momento me podía quedar en silla de ruedas”. Esto supuso un cambio radical, pues tuvo que dejar la escuela que dirigía y la práctica deportiva. Su vida dio un giro de 180 grados.

Esta nueva etapa, gracias a sus conocimientos del pensamiento y la filosofía orientales, le llevó hasta el reiki, una disciplina que ayuda a la pacificación interna y a la que le debe mucho de su equilibrio actual. “El reiki es una técnica de transmisión de energía mediante la imposición de manos. Utiliza el equilibrio con el objetivo de conseguir la paz interna”, resume Juan. Esa fue su gran apuesta después del vuelco de su vida. Y no fue fácil pasar de una actividad tan frenética a otra basada en la meditación. “Supuso un trabajo interior muy importante de asimilación, de aceptación, de asumir el



Juan Martínez, en las oficinas de Grupo SIFU en Barcelona, donde trabaja.

¡únete a
nosotros!



Trabajamos por la integración laboral

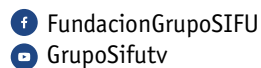
Metro Málaga se ha unido a **Fundación Grupo SIFU** para trabajar firmemente por la integración social y laboral de las personas con discapacidad y especiales dificultades de inserción.



metro
Málaga



www.fundaciongruposifu.org



FundacionGrupoSIFU

GrupoSifutv

CALIDAD Y EXCELENCIA EN SERVICIOS INTEGRADOS MÁS VALOR PARA SU EMPRESA



SERVICIOS

- FM/FS
- SERVICIOS AUXILIARES
- LIMPIEZA
- SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES
- MANTENIMIENTO
- SUMINISTROS
- CONSULTORÍA EN TALENT MANAGEMENT Y LGD
- ETT

MÁS DE 25 AÑOS
DE EXPERIENCIA

MÁS DE 1.600
CLIENTES

MÁS DE 4.500
PROFESIONALES

EL 89% CON ALGÚN
TIPO DE DISCAPACIDAD

PRESENCIA NACIONAL
E INTERNACIONAL (FRANCIA)

24 horas
365 días del año

www.gruposifu.com
info@gruposifu.com
902 153 325 (24 h)

