

ECONOMÍA VERDE, DISCAPACIDAD Y EMPLEO

Oportunidades de generación de empleo a través de la iniciativa social



CeRMi

COMITÉ ESPAÑOL
DE REPRESENTANTES
DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD



REAL PATRONATO
SOBRE DISCAPACIDAD

EDITA:

Real Patronato sobre Discapacidad

<http://www.rpd.es>

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

<http://www.msssi.es>

CUIDADO DE LA EDICIÓN Y DISTRIBUCIÓN:

Centro Español de Documentación sobre Discapacidad (CEDD)

<http://www.cedd.net>

Serrano, 140 28006 MADRID

Tel. 91 745 24 49 Fax: 91 411 55 02

cedd@cedd.net

DISEÑO GRÁFICO Y MAQUETACIÓN:

Concetta Probanza

NIPO: 689-12-010-7

Depósito Legal: M-35591/2012

Indice

PRÓLOGO	5
1. PRESENTACIÓN	7
2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO, METODOLOGÍA Y FASES DE TRABAJO	8
2.1. Objetivos	8
2.2. Metodología y fases de trabajo	8
2.2.1. Revisión documental y bibliográfica	8
2.2.2. Trabajo de campo	9
a.1. Sondeo telemático	9
a.2. Entrevistas en profundidad	10
2.2.3. Selección y análisis de casos de éxito	11
2.2.4. Redacción del informe final, conclusiones y formulación de propuestas	11
3. CONTEXTUALIZACIÓN DE LAS TRES DIMENSIONES DEL ESTUDIO	12
3.1. Empleo y personas con discapacidad	14
3.2. Empleo Verde: naturaleza y alcance	18
3.2.1. Actividades económicas verdes	20
3.2.2. Actividades emergentes en el sector medioambiental: las energías alternativas	26
3.2.3. Las personas con discapacidad y el empleo verde	28
3.3. Iniciativas de Economía Social y empleo de personas con discapacidad	30
3.3.1. ¿A qué llamamos “iniciativas de Economía Social”?	30
3.3.2. El empleo de las personas con discapacidad en las iniciativas de Economía Social	34
4. LAS INICIATIVAS DE ECONOMÍA SOCIAL COMO ENTORNOS COADYUVANTES AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS SECTORES VERDES: UNA RELACIÓN DE CASOS DE ÉXITO	38
4.1. Relación de casos	38
a.1. Centro vacacional de ATADES HUESCA	39
a.2. BATA Brigadas forestales de Asociación BATA	42
a.3. Hortus aprodicae de APRODISCA	44
a.4. Posada Miranda de ASPRODES	47
a.5. Cooperativa L’Olivera	50
a.6. Planta ECOINTEGRA de ASPACE Navarra	53
a.7. Finca Arcadia	56
a.8. Yogures de granja La Fageda de SCCL La Fageda	58
a.9. Proyecto Red Ecología y Discapacidad (ECODIS) promovido por Cooperativa CEE Porsiete-FEAPS CYL	62
a.10. La Huerta de Montecarmelo, de Fundación Carmen Pardo-Valcarce	66
4.2. Análisis general de los casos seleccionados	68
5. RESULTADOS Y CONCLUSIONES DEL ESTUDIO	70
6. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN	77

7. LISTADO DE TABLAS, CUADROS Y GRÁFICOS	82
8. BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES CONSULTADAS	83
9. ANEXOS	85
9.1. Cuestionario a entidades	85
9.2. Guión de entrevista a informantes clave	89
9.3. Metodología para la detección y selección de casos de éxito	90
9.4. Ficha de recogida de información de casos de éxito	92

PRÓLOGO

Es un gran placer para mí presentarles este magnífico estudio sobre economía verde, discapacidad y empleo. La colaboración existente entre el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y el Real Patronato sobre Discapacidad, junto con el apoyo de Red2Red, ha dado lugar a la elaboración de este documento.

En él se recogen recomendaciones y propuestas de actuación, así como algunas experiencias de éxito de emprendizajes en economía verde realizados por Centros Especiales de Empleo y/o entidades de personas con discapacidad, que pueden servir como ejemplo de buenas prácticas para que otras entidades promuevan este nuevo sector de actividad y favorezcan, por un lado, el crecimiento del empleo de las personas con discapacidad y, por otro lado, la instauración de paulatinos cambios económicos, sociales, ecológicos y culturales que repercutan satisfactoriamente en toda la población.

Las grandes dificultades económicas y sociales a las que nos enfrentamos en España son especialmente complicadas para los colectivos más vulnerables, como es el caso de las personas con discapacidad. El acceso a un empleo es una de las herramientas más importantes en el camino hacia la autonomía personal y económica, la inclusión social y la igualdad de oportunidades.

En este sentido, el emprendedurismo y las políticas de apoyo a la creación de nuevas oportunidades de negocio, crecen con fuerza en nuestro país hacia la economía verde, en la que se engloban todas aquellas actividades productivas que no dañan y protegen el medio ambiente.

Este sector, en plena expansión, se configura y confirma como un nuevo yacimiento de empleo para colectivos que, como el de las personas con discapacidad, ya están trabajando para orientar su actividad productiva a este nuevo campo. Las entidades de atención a este colectivo y las administraciones públicas estamos caminando aunando esfuerzos para la inversión en empleos verdes y para la capacitación laboral de aquellas personas que, potencialmente, podrían desenvolverse en este sector.

Entre todos tenemos que diseñar nuevas formas de inclusión laboral de los colectivos más vulnerables como una forma de potenciación de su autonomía personal y como fuente de ideas y talento de todas y cada una de las personas con discapacidad. La so-

ciudad que queremos es aquella que potencia la experiencia de sus mayores; es aquella sociedad que trabaja por la igualdad de oportunidades de toda la ciudadanía, y que sienta las bases para que las personas con discapacidad puedan sumar con sus ideas, al gran proyecto de Estado.

En ello estamos y, con la colaboración inestimable de todos los agentes implicados, empresas, administraciones, Tercer Sector y voluntarios, podemos salvar cualquier obstáculo que se cruce en nuestro camino hacia una sociedad inclusiva y cohesionada.

JUAN MANUEL MORENO BONILLA

Secretario de Estado de Servicios Sociales e Igualdad
Secretario General del Real Patronato sobre Discapacidad

1. PRESENTACIÓN

Los cambios sociales y tecnológicos ocurridos en las últimas décadas están modificando el modelo de desarrollo occidental, que en la actualidad apareja crecientes necesidades de sostenibilidad ecológica y medioambiental de nuestros sistemas productivos. Esto ha favorecido la aparición de un nuevo sector productivo, en paulatino desarrollo: el sector medioambiental o de “economía verde”. Este sector está considerado como un yacimiento de empleo clave para los próximos años, por sus enormes potencialidades en la generación de puestos de trabajo, de “empleos verdes”, ya sea de manera directa o indirecta.

Por “**empleo verde**” se entiende “*aquel trabajo relacionado con actividades que no dañan o protegen el medio ambiente*”¹. También se define como “*todas aquellas actividades destinadas a prevenir, minimizar y corregir los daños ambientales provocados por la acción humana*”². Por tanto, el empleo verde o sector medioambiental, se considera una actividad económica incipiente, con una elevada capacidad de creación de empleo, que se define de acuerdo con los principios de sostenibilidad. Además, el empleo verde reúne dos conceptos más: el “empleo decente” y la protección al medioambiente, ligando inequívocamente la sostenibilidad ambiental con la sostenibilidad humana, como se verá más adelante a lo largo de este estudio.

En el marco de este estudio, se consideran actividades económicas “verdes” aquellas relacionadas con la prevención, gestión y rectificación de los efectos que inciden sobre el medio ambiente, como lo hacen la mayoría de los estudios consultados, y que en términos generales se enmarcan en los siguientes **sectores** descritos a continuación:

- Aguas residuales y de abastecimiento.
- Residuos y contaminación (atmosférica, de suelos, ruidos, etc.).
- Reciclaje.
- Recursos naturales.
- Actividades forestales (incluye prevención y control de incendios).
- Agricultura y medio ambiente.
- Jardinería y paisajismo.
- Educación ambiental.
- Energías renovables.

Se trata, en definitiva, de un ámbito de la economía que ofrece infinitas posibilidades, y que puede propiciar la incorporación efectiva al mercado laboral de multitud de personas, que genera expectativas, en especial para aquellas personas con particulares dificultades para su inserción y permanencia en el mismo, como son las personas con discapacidad, y que ofrece amplias posibilidades de desarrollo en el marco de las empresas de Economía Social.

Sobre las sinergias entre empleos verdes, personas con discapacidad y empresas de Economía Social, considerando como tales a las entidades no lucrativas y de Economía Social, y en especial a los Centros Especiales de Empleo y las iniciativas de autoempleo, trata este estudio.

1 OIT

2 OCDE

2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO, METODOLOGÍA Y FASES DE TRABAJO

2.1. OBJETIVOS

El **objetivo**, por tanto, de este estudio, es analizar las posibilidades crecientes en el sector del empleo verde, de las iniciativas sociales para el empleo de las personas con discapacidad (entidades no lucrativas y de Economía Social, en especial Centros Especiales de Empleo e iniciativas de autoempleo). Este objetivo general se concreta en los siguientes **objetivos específicos**:

- Describir las tres dimensiones del estudio (el empleo de las personas con discapacidad, el empleo verde y el empleo en la Economía Social) y conocer sus intersecciones.
- **Recoger y analizar una muestra de los casos o iniciativas de empleo ejemplarizantes o exitosas** en el ámbito del empleo verde, que favorecen la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el entorno de la Economía Social.
- **Detectar cuáles son las tendencias o posibilidades de activación de este nuevo nicho de mercado** para las personas con discapacidad en el ámbito del empleo verde, y destacar una serie de oportunidades y alternativas de empleo para el colectivo objeto de estudio.

ILUSTRACIÓN 1. Objetivo general de este estudio



Fuente: Elaboración propia.

2.2. METODOLOGÍA Y FASES DE TRABAJO

El estudio se ha realizado mediante una combinación de trabajo de campo con trabajo de gabinete. A lo largo del mismo se ha recogido y analizado información primaria y secundaria sobre la dimensión y el alcance del empleo verde, y las oportunidades de acceso a este sector para las personas con discapacidad.

2.2.1. Revisión documental y bibliográfica

En la primera fase de este estudio se llevó a cabo una **revisión documental** de los informes publicados más recientemente, **relativos a la naturaleza y alcance del empleo verde** en nuestro país, y en particu-

lar en lo relativo a la generación de nuevas oportunidades laborales para las personas con discapacidad, que han permitido conocer de forma general los siguientes aspectos:

- Alcance y dimensión del empleo verde en la actualidad, y previsiones de futuro.
- Iniciativas especialmente relevantes en la generación de empleo verde y niveles de ocupación que implican. Sectores emergentes.
- Dimensión y características del empleo verde entre las personas con discapacidad.

Asimismo, tal y como se observará en el Anexo bibliográfico se incluyen referencias documentales relacionadas con la Economía Social.

2.2.2. Trabajo de campo

En una segunda fase se ha implementado el trabajo de campo, con el objeto de **indagar y conocer experiencias exitosas** de emprendizaje de personas con discapacidad, en entidades no lucrativas y de Economía Social y Centros Especiales de Empleo en los sectores de la Economía Verde. Pero también para apuntar nuevas tendencias y propuestas de futuro diversas, a partir de las percepciones al respecto de las entidades de la discapacidad, fundamentalmente.

a.1. Sondeo telemático

Así, primeramente se procedió a diseñar un breve cuestionario con vistas a realizar un **sondeo telemático** (Ver ANEXOS) a un conjunto de entidades que forman parte de la Comisión de Empleo del CERMI, de cara a conocer cuáles son las relaciones entre empleo de personas con discapacidad y empleo verde. Este sondeo, dirigido a 16 entidades, se llevó a cabo durante el mes de julio, habiendo obtenido respuesta de las siguientes:

- PREDIF
- AESE
- Fundación Down y Fundación Down de País Vasco
- COGAMI, a través de su entidad CEGASAL
- CERMI Aragón
- FIAPAS, a través de nueve de sus entidades: Hipoacúsicos, ASPAS Cuenca, Albacete, Mallorca, Ciudad Real y Valencia, APANDAPT, ACOPROS y APANAH.

El volcado y posterior análisis de los cuestionarios ha proporcionado una información rica que ha contribuido notablemente a comprender la situación de la inserción laboral de las personas con discapacidad en los sectores verdes de discapacidad, complementando, asimismo, la información aportada por los informantes clave. En síntesis estos han sido los resultados de la aplicación de los cuestionarios a entidades de la discapacidad:

- Quince cuestionarios respondidos.
- Diez de los cuestionarios provenían de entidades que trabajan con personas con discapacidades auditivas, dos de entidades que trabajan con personas con síndrome de Down, uno de una entidad relativa a la discapacidad física y otros dos, de plataformas de entidades de la discapacidad, en general. En este sentido, hubiera sido deseable una mayor diversidad en las respuestas según el tipo de entidad.

- El perfil de las personas que respondieron es mayoritariamente femenino, y ostentando principalmente funciones de integración sociolaboral y de formación (personal técnico). En un par de casos se trató de personal de gestión o de carácter más “político” (gerentes, secretario general).
- En general hubo un porcentaje aceptable de respuesta en el sentido de que se devolvieron los cuestionarios cumplimentados en su totalidad. Sin embargo, ocho de las entidades participantes no respondieron a la pregunta “*en estos sectores de actividad, ¿cuáles son en su opinión sus oportunidades y/o elementos facilitadores? [a la inserción laboral de las personas con discapacidad]*”.
- En cinco casos se obtuvieron referencias de iniciativas de éxito de la Economía Social en sectores verdes, en la generación de empleo para personas con discapacidad. Varias entidades reconocían un desconocimiento de aspectos concretos de la relación entre personas con discapacidad y empleo verde y demandaban mayor información.

a.2. Entrevistas en profundidad

Igualmente, se llevaron a cabo **4 entrevistas en profundidad** a personas responsables de entidades informantes cuya aportación se consideraba clave en función de determinadas características:

1. Por tratarse de entidades que trabajan a favor de las personas con discapacidad y en particular, de sus posibilidades de inserción laboral.
2. Por tratarse de entidades que se vinculan a sectores verdes de actividad, mediante la puesta en marcha de programas o proyectos que favorecen el empleo y/o la iniciativa empresarial en estos ámbitos.
3. Por tratarse, finalmente, de entidades de la Economía Social, especialmente aquellas vinculadas a la inserción laboral de las personas con discapacidad (CEE, empresas de inserción laboral e iniciativas de autoempleo), eventualmente en sectores verdes.

El objetivo de esta contactación y posterior desarrollo de **entrevistas en profundidad** a personas responsables de las mencionadas entidades ha sido doble: por un lado, **identificar experiencias de interés que puedan ser analizadas como iniciativas exitosas** y nuevos **nichos de mercado**, y por otro, apuntar nuevas tendencias y aventurar propuestas de futuro. Las entrevistas se realizaron entre los meses de julio y septiembre, con carácter presencial o telefónico, complementadas en determinados casos con el envío ulterior de documentación adicional. Así, las entidades entrevistadas fueron las siguientes:

- FEAPS Castilla y León. Jose Luis Sagarra, Coordinador de la Unidad de Coordinación Regional (UCRE)³.
- Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES). Jose Luis Henarejos, Coordinador de Empleo y Formación.
- Fundación Biodiversidad. Silvia Fernández, Coordinadora adjunta del Departamento de Internacional.
- Asociación Salmantina de Agricultura de Alta Montaña (ASAM). Ángel del Prado, Gerente.

3 Por mediación y recomendación de Jose M^a Ibáñez, Presidente de la Comisión de Empleo de CERMI.

2.2.3. Selección y análisis de casos de éxito

Con posterioridad ha procedido a un **procesamiento y al análisis de la información** obtenida, con vistas a organizarla y sistematizarla, y a localizar y aportar una muestra de casos de éxito de inserción laboral de personas con discapacidad en el ámbito del empleo verde y de la Economía Social.

- Así, con la información obtenida a través de la información disponible sobre cada una de las iniciativas de empleo se ha elaborado una **ficha estandarizada** para recoger la batería de casos de éxito, que sintetiza y subsume de manera ordenada y homogénea la información aportada de cada uno de los ejemplos, poniendo de relieve los aspectos clave que convierten a tales experiencias en ejemplarizantes.

En este sentido, se ha tratado de obtener una **muestra heterogénea de experiencias** dentro de los sectores de la economía verde mencionados, que recojan tanto iniciativas de autoempleo, de entidades no lucrativas y de Economía Social, como de creación de empleo a través de Centros Especiales de Empleo.

- En el transcurso del análisis y la elaboración de la información, se ha realizado una **petición on-line de información / entrevista vía telefónica** a las personas que dirigen dichas iniciativas, para completar la información relevante sobre cada una de las experiencias.

2.2.4. Redacción del informe final, conclusiones y formulación de propuestas

Finalmente, en el caso que nos ocupa, se han recopilado y analizado las descripciones y argumentaciones profundizando en las razones por las que se genera empleo para las personas con discapacidad en unos sectores verdes y no en otros, e identificando los aspectos clave de las prácticas exitosas que ya se vienen desarrollando, en las circunstancias y factores coadyuvantes para que esto ocurra, en los obstáculos existentes, en las oportunidades de desarrollo y finalmente, en las tendencias de futuro al respecto.

Con toda esa información se han formulado una serie de reflexiones y recomendaciones que tienen el propósito de ayudar a descubrir las posibilidades que el sector verde abre para la mejora de la inserción laboral de las personas con discapacidad.

3. CONTEXTUALIZACIÓN DE LAS TRES DIMENSIONES DEL ESTUDIO

La cosmovisión en virtud de la cual nuestras sociedades aspiran a la consecución de un desarrollo sostenible se articula sobre la idea de que el crecimiento económico puede crear riqueza mientras reduce las desigualdades sociales y respeta el medio ambiente. Este paradigma ha ido abriéndose camino en un panorama de preocupación por la crisis económica y por las potenciales consecuencias del cambio climático del planeta, motivos que han llevado a un cuestionamiento del modelo de desarrollo económico industrial fundamentado en parámetros insostenibles en el tiempo en términos de producción y de consumo.

Así, se abre paso un concepto del crecimiento económico que incluye la consideración de las cuestiones medioambientales en la toma de decisiones de producción y de consumo, que adquiere, en su vertiente social, un compromiso inevitable con la equidad en el reparto de los recursos, y que contempla en definitiva, el concepto de desarrollo como una dimensión compleja que trasciende lo meramente económico para revestirse de un envoltorio de progreso y bienestar social.

En este contexto de cambios profundos, el sector económico medioambiental está adquiriendo en los últimos años un auge antes desconocido. Este aumento constatable de su importancia económica y las perspectivas de que esta situación vaya *in crescendo*, ha aparejado un interés institucional cada vez más evidente en forma de políticas y medidas sociales tanto en el ámbito nacional como en el comunitario.

Sirva de ejemplo un dato: en torno al **35% del presupuesto de la política regional de la Unión Europea en España para el periodo 2007-2013**, se destina a proyectos de I+D, innovación, espíritu empresarial, transportes y medio ambiente y un 12,7% de estos Fondos se destinan específicamente a la gestión y distribución de aguas, al tratamiento y a la depuración de aguas residuales, así como a iniciativas para la eficiencia energética y las fuentes alternativas de energía⁴. Este presupuesto se ha asignado a medidas que pretenden contribuir a lograr los objetivos de la UE en materia de lucha contra el cambio climático. Dicha financiación ofrece un nuevo impulso al desarrollo de las regiones en su afán por mantener el liderazgo mundial de Europa en el ámbito de las tecnologías ecológicas. Pero además, fortalece las bases para crear nuevos empleos y para desarrollar nuevos entornos económicos en la apuesta por lograr una Europa más cohesionada económica, social y territorialmente.

Desde distintos ámbitos públicos y privados, se afirma que el **desarrollo sostenible** traerá nuevos sistemas de producción, nuevos productos y mercados, y por ende nuevos empleos. La gran generación de puestos de trabajo directos que se está produciendo alrededor del medio ambiente lo convierte en un **yacimiento de empleo importante**.

Nos referimos a un nuevo sector económico donde, según el propio Ministerio de Trabajo e Inmigración⁵ se incluyen los siguientes grupos de actividades medioambientales:

1. Tratamiento y depuración de aguas residuales
2. Gestión y tratamiento de residuos
3. Producción de energías renovables
4. Gestión de espacios naturales protegidos
5. Gestión de zonas forestales
6. Servicios ambientales a empresas y entidades

4 “Política de Cohesión Europea en España”, 2007, Comisión Europea. http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/informat/country2009/es_es.pdf

5 “Estudio marco sobre sectores y ocupaciones medioambientales”, 2006, MTIN antes MTAS.

7. Educación e información ambiental
8. Agricultura y ganadería ecológicas

Aunque no existe una única clasificación de subsectores de actividad medioambiental, lo cierto es que el interés en esta especialidad sectorial está garantizado.

En este sentido, los Cuadernos de Mercado de Trabajo de junio 2008 publicados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) dedican un dossier especial al empleo en el sector medioambiental que entiende que en este entorno productivo se genera un empleo de doble naturaleza: por un lado, el gran bloque de puestos de construcción e instalación de plantas energéticas; por otro, el bloque de puestos de operación y mantenimiento, manejo y gestión de instalaciones de generación de energía. Se trata de nuevos puestos que apenas vienen contemplados en la clasificación nacional de actividad económica nacional o CNAE, pero en los que todos los indicadores traducen un efecto creciente y beneficioso para el empleo.

Así, en dicha fuente se recogen algunas conclusiones interesantes a este respecto:

- Desde 2004, la administración central está destinando un volumen de recursos sin precedentes al uso de energías renovables y a la mejora sustancial de la eficiencia energética.
- Las estimaciones en materia de generación de empleo asociadas al vigente Plan de Energías Renovables se sitúa alrededor de 100.000 empleos netos entre 2005-2010. Para 2020, la proyección de esta cifra se duplica.
- Además, la necesaria dispersión en la ubicación de esas fuentes de energía renovable redundará en una distribución más equitativa de los empleos generados afectando a zonas que tradicionalmente han sufrido escasez de oportunidades laborales, en directa relación con los enclaves rurales⁶.

Asimismo, el Observatorio del Empleo y la Formación Medioambiental (ECOEMPLO) del mismo SEPE⁷, afirma que el nuevo sector económico medioambiental se encuentra en una fase de desarrollo temprano con enormes posibilidades de expansión en materia de creación de empleo, al tiempo que está transformando el medio en el que se desarrolla. En dicha publicación se presentan las tendencias crecientes de empleo para cada uno de los subsectores de actividad, siendo las más optimistas las dedicaciones a energías alternativas (eólica y solar) y producción de bio-carburantes, junto con todas las actividades de tratamiento y depuración de aguas residuales, compostaje, energía solar térmica, aprovechamiento energético de la biomasa, gestión de espacios naturales protegidos, servicios ambientales a empresas y entidades y formación, educación e información ambiental.

Análogamente, cabe citar una publicación conjunta de la Fundación Ecología y Desarrollo y Comisiones Obreras⁸, según la cual los “empleos verdes”, entendidos como aquéllos que reducen el impacto ambiental de las empresas y los sectores económicos hasta alcanzar niveles sostenibles, se han convertido en el estandarte de una economía y una sociedad más sostenible capaz de conservar la salud del planeta para generaciones presentes y futuras.

6 “El empleo en el sector medioambiental”. Cuadernos del Mercado de Trabajo, junio de 2008. MTIN antes MTAS. http://www.sepe.es/contenido/conocenos/publicaciones/pdf/Cuadernos_1.pdf

7 En publicación de 2008 patrocinada por Bancaja.

8 Fundación Ecología y Desarrollo y CCOO (2009): “Informe Empleos Verdes. Hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono. Mensajes normativos y principales conclusiones para los responsables de la toma de decisiones”. Editado por el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA).

Más en concreto la Iniciativa de Empleos Verdes se define así:

“La Iniciativa Empleos Verdes es una asociación establecida en 2007 entre el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Confederación Sindical Internacional (CSI). La Organización Internacional de Empleadores (OIE) se adhirió en 2008.

La Iniciativa se puso en marcha con el fin de promover las oportunidades, la equidad y transiciones justas y movilizar a los gobiernos, empleadores y trabajadores para que entablen un diálogo sobre políticas coherentes y programas eficaces que conduzcan a una economía verde con empleos verdes y trabajo decente para todos”.

En definitiva, lo que hace unos años parecía un desafío económico y medioambiental, hoy parece haberse convertido en una oportunidad de cambio y progreso real. En este contexto, las nuevas sensibilidades políticas tienen en su mano la posibilidad cierta de abrir la puerta del empleo a colectivos de personas con especiales dificultades de inserción, como son las personas con discapacidad.

A continuación vamos a analizar en qué panorama puede implementarse esa realidad.

3.1. EMPLEO Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El empleo es uno de los vehículos principales de **integración social**, particularmente importante para las personas que por determinadas características, circunstancias o condiciones particulares, se producen especiales dificultades de acceso o permanencia en el mercado laboral como es el caso de las personas con discapacidad. Los problemas de inserción de estas personas responden a muchos factores. Por un lado, a menudo su nivel educativo es deficiente y su cualificación profesional no se ajusta a las demandas del sistema productivo. Además, persisten las actitudes negativas y los prejuicios en una parte de los empleadores, lo que unido a la existencia de obstáculos físicos y problemas de accesibilidad causa la desmotivación de estas personas y de sus familias para intentar siquiera el acceso al mercado de trabajo. Finalmente, las personas con discapacidad experimentan mayores dificultades de acceso a los recursos económicos para crear nuevos negocios.

En este marco, es de rigor decir que en las últimas décadas se han producido avances significativos tanto en el reconocimiento y la protección de los derechos de las personas con discapacidad, como en la puesta en marcha de políticas activas que garanticen su igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida social.

Así, en el **ámbito europeo**, la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020⁹ pone de manifiesto que 80 millones de personas en la UE, esto es, un sexto de la población, cuentan con alguna discapacidad, lo que les supone hacer frente cotidianamente a diversas barreras físicas y actitudinales. Ello repercute en que la tasa de pobreza de estas personas supere en un 70% a la media. Es por ello que la Comisión le presta una atención singular a la mejora de su situación laboral, para lo cual prevé diferentes acciones que incluyen desde la mejora de la accesibilidad a los lugares de trabajo hasta el fortalecimiento de los sistemas y de las redes de cuidados, pasando por el apoyo a la formación para el empleo o la apertura de los mercados de trabajo ordinarios para las personas con discapacidad que se encuentran en empleo protegido.

9 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:ES:PDF>

Ya en el **ámbito nacional**, el III Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2009-2012¹⁰, que implementa la Estrategia Global de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad 2008-2012 (EGAEPD), se manifiesta de manera similar a la Estrategia Europea, poniendo de relieve la pervivencia de actitudes discriminatorias hacia las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, lo que se materializa en tasas de actividad y empleo muy inferiores a los de la población en general, en particular en el caso de las mujeres.

Por ello, la EGAEPD se plantea como objetivos fundamentales el aumento de las tasas de actividad, de ocupación y de inserción laboral de las personas con discapacidad así como la mejora de la calidad del empleo y la dignificación de sus condiciones de trabajo, lo cual se concreta en 7 objetivos específicos:

- OBJETIVO 1.- Remover las barreras socioculturales, legales y físicas, tanto arquitectónicas como de comunicación, que aún dificultan el acceso al empleo de las personas con discapacidad.
- OBJETIVO 2.- Potenciar la formación de las personas con discapacidad para favorecer su empleabilidad.
- OBJETIVO 3.- Diseñar nuevas políticas activas de empleo mejor adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad y mejorar su gestión.
- OBJETIVO 4.- Promover una mayor contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario.
- OBJETIVO 5.- Renovar el empleo protegido, preservando el dinamismo alcanzado en los últimos años y favoreciendo un mayor tránsito hacia el empleo ordinario.
- OBJETIVO 6.- Mejorar la calidad del empleo y las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, combatiendo activamente su discriminación.
- OBJETIVO 7.- Mejorar tanto los sistemas de recogida, análisis y difusión de la información en materia de empleo y personas con discapacidad como la coordinación de las políticas públicas de empleo desarrolladas por las Administraciones Públicas.

En lo que a la materia de este estudio se refiere conviene destacar que el III Plan de Acción contempla entre sus medidas concretas, el fomento del espíritu emprendedor y la creación de empresas por personas con discapacidad así como que se favorezca su integración en las empresas de Economía Social.

El marco normativo y político esbozado está respaldado por las estadísticas de que se dispone sobre personas con discapacidad y empleo.

La principal fuente de información estadística es la Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía y Situaciones de Dependencia (EDAD), aplicada entre 2007 y 2008, lo que limita la validez de sus datos en lo relativo a la actual coyuntura del empleo de las personas con discapacidad, pero no las pistas que ofrece sobre algunas realidades estructurales, como las persistentes diferencias entre los niveles de empleo y actividad de las personas con discapacidad y la población en general, sobre todo si se pone en relación con los datos de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999.

10 http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO21595/III_pacd.pdf

TABLA 1. Evolución de las relaciones con la actividad de las personas con discapacidad 1999-2008

Población con discapacidad	EDDES 1999		EDAD 2008		Variación
Total población 16-64 años	1.337.708	100%	1.482.100	100%	0,1%
Total Ocupados ¹¹	319.185	24%	419.100	28%	3%
Mujeres	104.569	16%	184.400	24%	8%
Hombres	214.616	32%	234.700	33%	1%
Total Parados	112.657	26%	107.000	20%	-1%
Mujeres	51.760	33%	58.200	24%	0,1%
Hombres	60.896	22%	48.800	17%	-0,2%
Total activos	431.842	32%	526.100	36%	0,2%
Mujeres	156.329	24%	242.600	31%	0,6%
Hombres	275.512	41%	283.500	40%	0%

Fuente: Elaboración propia a partir de EDDES (1999) y EDAD (2008), INE.

La tabla 1 muestra un panorama laboral difícil, pese a la mejoría experimentada entre 1999 y 2008, en el que únicamente el 28% de la población con discapacidad en edad de trabajar tenía un empleo. Ello se complementa con los porcentajes relativos a la actividad, que muestran sólo el 36% de la población en edad de trabajar estaba trabajando o buscando empleo. Asimismo, una lectura rápida de la tabla permite apreciar las diferencias sustanciales en la actividad y la ocupación entre mujeres con discapacidad y hombres con discapacidad.

Estas cifras cobran más sentido si se las compara con las de la población general.

- En términos globales, en el año 2008 las personas con discapacidad tenían una tasa de actividad del 33,5% frente al 74,9% de la población general.
- La tasa de paro era de un 16,3% frente a una tasa del 11,3% de la población general.
- La tasa de empleo¹² de las personas con discapacidad era del 24,7% frente al 61,8% de la población en general.
- En cuanto a las personas inactivas, el 57,5% de las personas con discapacidad entre 25 y 44 años estaban en 2008 inactivas, frente al 13% de las personas entre 25 y 44 años de la población en general.

Con posterioridad el Instituto Nacional de Estadística (INE) no ha llevado a cabo nuevas encuestas sobre discapacidad aunque existen algunos datos relevantes sobre las contrataciones de las personas con discapacidad, producidas y explotadas estadísticamente por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), que permiten completar el diagnóstico de situación de las personas con discapacidad en el empleo.

11 La ocupación está calculada sobre el total de la población con discapacidad entre 16 y 64 años, considerada como potencialmente activa.

12 Las personas ocupadas, por cada mil personas, de entre 16 y 64 años, del total de la población en esa franja de edad.

TABLA 2. Evolución de la contratación de personas con discapacidad 2008-2009

CONTRATACIONES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	2008			2009		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
CONTRATOS EN EL MERCADO ORDINARIO	9.162	16.825	26.007	7.913	13.221	21.134
Indefinidos			13.336			10.383
Temporales			12.671			10.751
CONTRATOS EN EL MERCADO PROTEGIDO ¹³	13.338	15.366	29.704	13.654	15.766	30.440
Indefinidos			5.208			4.205
Temporales			24.496			26.235
CONTRATACIONES EN CEE			32.574			31.141

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE.

La tabla anterior muestra cómo la **contratación** de personas con discapacidad en los dos últimos años ha experimentado también el impacto de la crisis económica, reflejado en particular en la contratación en el mercado ordinario, que entre 2008 y 2009 disminuyó un 0,2%, decremento que tuvo su reflejo tanto para los contratos temporales como para los indefinidos. En cambio, en el mercado protegido la contratación en términos generales se mantuvo, aunque no aumentó. Por otra parte, la información de que se dispone corrobora el hecho de que existen importantes diferencias de género en el acceso y la permanencia en el mercado de trabajo. Sin embargo, quizás el análisis más interesante que ofrece esta tabla se refiere al hecho de que algunas personas con discapacidad siguen necesitando los dispositivos especiales para integrarse en el mercado de trabajo, que se hace muy dificultosa en condiciones de igualdad al resto de la población.

- En otro orden de cosas, el reparto de estas **contrataciones por sectores** difiere ligeramente del reparto del empleo de la población general. Así, el 82% de las contrataciones de personas con discapacidad se produjeron en el sector servicios, el 7% se encuadraron en el sector industrial, el 5% en el sector de la construcción y el 5% restante, en el sector agrícola y pesquero. En este sentido, la población con discapacidad está algo sobrerrepresentada en los sectores servicios e industrial en relación con la población en general.
- Asimismo, y en lo concerniente a los **intervalos de edad** de las personas contratadas, el 32% de las contrataciones se produjeron a personas entre 35 y 44, el 26% de los contratos se hicieron a personas entre 45 y 54 años y el 25%, a personas entre 25 y 34 años. Sólo un 7% fueron contrataciones de personas entre 16 y 24 años y el 8% restante, de personas con discapacidad mayores de 54 años.
- Finalmente, en lo tocante a los **niveles formativos**, la mayor parte de las personas con discapacidad contratadas en 2009 contaban con estudios secundarios, la mayor parte de ellas, secundarios de primer ciclo (el 74%). Un 5% de las personas contratadas carecían de estudios y un 2%, contaban con estudios primarios. Las personas con discapacidad universitarias aglutinaron un 5% de las contrataciones¹⁴.

13 Incluye datos de Centros Especiales de Empleo y Enclaves Laborales.

14 Todas estas estadísticas están elaboradas a partir de datos del informe "Informe del Mercado de Trabajo Estatal 2010 Vol.II Colectivos", SEPE. http://www.sepe.es/contenido/observatorio/mercado_trabajo/1409-2.pdf

Una vez realizado este breve diagnóstico, es necesario referirse a las posibilidades laborales que los sectores económicos verdes tienen para la población en general, y en particular para las personas con discapacidad.

3.2. EMPLEO VERDE: NATURALEZA Y ALCANCE

Como se adelantaba en la presentación de este estudio, en las últimas décadas se han producido una serie de cambios sociales y tecnológicos propiciados por causas medioambientales como la degradación del entorno o las amenazas de cambio climático, que están modificando el modelo de desarrollo occidental vigente hasta la actualidad. Estos cambios implican la necesidad de avanzar hacia una mayor calidad de vida y una sostenibilidad ecológica del sistema productivo. Todo ello ha dado lugar a que tanto los estados, como la opinión pública y las empresas, estén tomando conciencia de la necesidad de optar por un modelo de desarrollo que responda a los principios de equidad y sostenibilidad.

En torno a esta idea de transformación profunda del sistema productivo y el nacimiento del sector verde se han desarrollado investigaciones y estudios, de ámbito nacional e internacional, que son referencias clave para conocer la naturaleza e impacto del empleo verde, las ocupaciones y actividades que lo conforman. Entre estos estudios destacan:

1. **Fundación Entorno:** El informe *“Empleo y formación en el sector del medio ambiente en España”* (2000) ofrecía un panorama de la situación del empleo en el sector medioambiental español en el momento de su publicación, así como su evolución y las previsiones de crecimiento en años posteriores.
2. **Organización Internacional del Trabajo (OIT):** *“Empleos verdes: hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono”*. Este estudio, desarrollado en 2008 y citado con anterioridad, supone el primero a nivel internacional que apuesta por el desarrollo del empleo verde. Centrando la atención en una serie de actividades económicas especialmente contaminantes, elabora un conjunto de medidas pro-ambientales y cita experiencias ejemplares sobre la contribución de los empleos verdes al crecimiento económico.
3. **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE, antes INEM):** *“Perfiles de las ocupaciones medioambientales y su impacto sobre el empleo”*. Realizado en 2008, este estudio se concentra en elaborar una propuesta de ocupaciones medioambientales, teniendo en cuenta las transformaciones que han tenido lugar en el entorno y las posibles ocupaciones emergentes en el nuevo escenario medioambiental.
4. **Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL):** define una serie de ocupaciones medioambientales dentro del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), publicado por primera vez en 2004, si bien han realizado varias modificaciones hasta incluir un total de 407 ocupaciones profesionales (en julio de 2008).
5. **Instituto Mediterráneo por el Desarrollo Sostenible (IMEDES):** cuyo análisis queda reflejado en su *“Guía de ocupaciones medioambientales”*, publicada en 2009.
6. **Fundación Biodiversidad:** *“Empleo verde en una economía sostenible”* (2009). Este estudio aporta al análisis del empleo en los sectores de la economía verde, una proyección sobre otros sectores potencialmente reconvertibles en sectores de actividades sostenibles.
7. **Escuela de Organización Industrial (EOI):** *“Green jobs: empleo verde en España 2010”*, publicado en 2011. La revisión más reciente del empleo verde, con una prospectiva de las posibilidades de los diferentes subsectores.

Las investigaciones y estudios referenciados coinciden en considerar que ante los cambios tecnológicos y la creciente conciencia ecológica, las economías desarrolladas han sido protagonistas de profundas transformaciones en sus sistemas productivos, favoreciendo la aparición de un nuevo sector de actividad económica: el sector medioambiental (o empleo verde).

El análisis del sector medioambiental permite destacar, entre sus características, la capacidad de generar un elevado número de puestos de trabajo, directos e indirectos lo que conlleva que el sector sea considerado como un yacimiento de empleo clave para los próximos años. Este nuevo sector de actividad, que se encuentra en plena fase de expansión y transformación, ha sido reconocido como **base de una economía emergente**, en torno a la cual se han desarrollado políticas de empleo y de ayudas que buscan favorecer al máximo las posibilidades asociadas a las actividades vinculadas al medioambiente.

Existe un cierto consenso en la definición de lo que es empleo verde o empleos medioambientales.

- La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) define las actividades medioambientales como: *“Todas aquellas actividades destinadas a prevenir, minimizar y corregir los daños ambientales provocados por la acción humana”*.
- A su vez, la OIT define **empleo verde** como: *“Aquel trabajo relacionado con actividades que no dañan o protegen el medio ambiente”*.

Por lo tanto, el **empleo verde o sector medioambiental** (cuyo significado equiparamos a efectos de este estudio) se considera una actividad económica incipiente, con una elevada capacidad de creación de empleo, que se define de acuerdo con los principios de sostenibilidad. Además, el empleo verde reúne dos conceptos más: el “empleo decente”¹⁵ y la protección al medioambiente. En torno a este doble desafío se desarrolla el anteriormente citado estudio sobre *Empleos verdes: hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono*¹⁶, desarrollado por la OIT. Resulta interesante rescatar de sus conclusiones la necesidad de que se cumplan ambos aspectos para que se pueda hablar de *empleos verdes*, excluyéndose aquellas actividades medioambientales que no cumplen con los criterios de *trabajo decente* y *para la protección*.

El estudio de la OIT, tiene como mérito el ser considerado la primera investigación internacional que analiza el surgimiento de la “**economía verde**” y su impacto en el mundo del trabajo. Además, presenta nuevos datos que evidencian un cambio en los patrones de empleo, donde se constata que *“las medidas proclives a enfrentar el cambio climático están generando empleos verdes en varios sectores y economías alrededor del mundo”*. El informe apunta que, a pesar de las considerables lagunas de información derivadas de la dificultad de conocer con exactitud el número de personas ocupadas en el empleo verde (fundamentalmente por la diversidad de sectores vinculados), se ha comprobado que existen ya millones de empleos verdes tanto en los países industrializados como en las economías emergentes y en los países en desarrollo. Los esfuerzos por reducir el cambio climático y sus efectos han tenido como consecuencia la transformación de los modelos de empleo y de las inversiones. Desde este punto de vista, dicha transformación puede generar nuevos empleos en diversos sectores y economías, creando a su vez millones de puestos de trabajo.

15 Trabajo decente: es el que ofrece oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Trabajo decente resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral, aspiraciones en relación a oportunidades, ingresos, derechos, voz, reconocimiento.

16 Elaborado por la OIT, junto al Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE), en 2008.

Como se ha comentado anteriormente, la implicación de los estados y los diferentes agentes sociales respecto al empleo verde es cada vez mayor.

- En este sentido, a nivel europeo, destaca la Estrategia Europea de Desarrollo Sostenible (EDS), aprobada en 2001 y renovada en 2005. Este documento estratégico, complementario del Tratado de Lisboa, define las políticas a desarrollar en el ámbito europeo, con el objetivo de lograr “una mejor gestión de los recursos naturales, con sistemas de producción y consumo que protejan los límites medioambientales del planeta”, siempre tratando de mejorar de forma continua el bienestar de la sociedad en la actualidad y de las generaciones futuras. Tal y como establece la citada estrategia, cada uno de los estados miembros ha de elaborar un documento estratégico a nivel nacional. En España, este propósito se ha traducido en el diseño de la Estrategia Española de Desarrollo Sostenible en 2007.
- A nivel nacional el Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino (MARM) es la entidad que impulsa las políticas y los programas relacionados con el sector medioambiental. La Fundación Biodiversidad, organización sin ánimo de lucro dependiente del MARM creada en 1988, destaca como entidad pionera en el ámbito de la conservación, estudio y uso sostenible de la biodiversidad. Esta institución ha puesto en marcha un programa específico, denominado *Empleaverde* (financiado por el Fondo Social Europeo) que pretende desarrollar proyectos que favorezcan e impulsen cambios relacionados con el medio ambiente y la sostenibilidad, “con el objetivo de aprovechar los nichos de empleo verde”, persigue la creación y consolidación de empleo a través de proyectos de carácter medioambiental. Para el periodo concreto de actuación de 2007-2013 el programa cuenta con una dotación de 44,1 millones de euros y entre las metas a alcanzar destaca: apoyar a más de 50.000 personas y fomentar la creación de unas 1.000 empresas en el sector ambiental, dando prioridad a la atención de colectivos desfavorecidos.

En definitiva, la aparición del sector medioambiental o empleo verde como yacimiento de empleo forma parte de un cambio más global que se está produciendo en los procesos productivos. La implicación de los organismos públicos, tanto a nivel nacional como internacional, se ha incrementado de forma determinante en los últimos años, y se prevé un crecimiento mayor a corto y a medio plazo; por lo tanto se trata de un entorno clave donde convergen múltiples apuestas.

3.2.1. Actividades económicas verdes

A continuación se procederá a acotar y definir las actividades económicas que se consideran dentro de la definición *medioambiental* (o potencialmente “verde”).

En el cuadro siguiente se muestra la relación de actividades y ocupaciones medioambientales sobre las que se han centrado los principales estudios e investigaciones de referencia. Como se puede observar, los estudios coinciden en considerar como actividades medioambientales o “verdes” aquellas relacionadas con la prevención, gestión y rectificación de los efectos que inciden sobre el medio ambiente. Las investigaciones desarrolladas en el entorno español mencionadas (IMEDES, SEPE y Fundación Entorno) muestran un elevado grado de coincidencia en esta dirección.

CUADRO 1. Relación de las actividades profesionales consideradas dentro del empleo verde por parte de diferentes instituciones nacionales e internacionales

OIT (2008)	INCUAL (2008)		IMEDES (2009)	INEM (2008)	Fundación Entorno (2000)	
Suministro de energía	Familia agraria	Actividades de jardinería	Tratamiento y depuración de aguas residuales	Tratamiento y depuración de aguas residuales	Gestión del agua (abastecimiento y tratamiento)	
					Residuos urbanos y residuos peligrosos	
Transporte		Actividades forestales	Gestión de residuos	Gestión y tratamiento de residuos	Gestión de la energía y energías renovables	
					Contaminación atmosférica, de suelos, por ruidos, etc.	
Manufacturas		Horticultura, selvicultura y agricultura ecológica	Energías renovables	Producción de energías renovables	Sistemas de gestión ambiental	
Edificios					Actividad forestal	
Gestión de materiales		Familia de energía y agua	Energías renovables	Gestión de espacios naturales protegidos	Gestión de espacios naturales	Evaluación de impacto ambiental
				Tratamiento de agua	Gestión de zonas forestales	Gestión de zonas forestales
Venta al por menor	Saneamiento público		Servicios ambientales a empresas y entidades		Servicios ambientales a empresas y entidades	Gestión de recursos naturales (gestión y recuperación de ecosistemas)
			Familia de seguridad y medio ambiente	Actividades industriales de limpieza (...)	Educación e información ambiental	Educación e Información Ambiental
Otras actividades (...)	Actividades internas de protección ambiental en la empresa	Agricultura y ganadería ecológicas				
Agricultura					Prevención y control de incendios	
Silvicultura					Educación ambiental	

De acuerdo con la bibliografía y estudios relativos al sector medioambiental así como a la relación de actividades que se acaba de realizar, se ha considerado lo más pertinente con los objetivos del estudio, realizar una clasificación de actividades económicas *potencialmente verdes* que sintetice las anteriores de la forma más adecuada para abordar la presente investigación.

Esta clasificación es la siguiente:

- Aguas residuales y de abastecimiento.
- Residuos y contaminación (atmosférica, de suelos, ruidos, etc.).
- Energías renovables.
- Recursos naturales.
- Actividades forestales (incluye prevención y control de incendios).
- Agricultura y medio ambiente.
- Jardinería y paisajismo.
- Educación ambiental.

A continuación, el análisis se ha centrado en conocer la presencia y el desarrollo de los subsectores económicos medioambientales a nivel nacional, para poder definir las oportunidades y dificultades asociadas al objetivo principal del mismo: identificar iniciativas ejemplares de empleo verde que favorezcan la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Para identificar las *actividades económicas medioambientales* sobre las que se centra esta investigación, se ha utilizado la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 2009) recientemente elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) que se expone en el cuadro siguiente. A partir de esta clasificación se ha accedido al Directorio Nacional de Empresas (DIRCE) del Instituto Nacional de Estadística para dimensionar la presencia de tejido productivo con actividades medioambientales a nivel nacional.

CUADRO 2. Relación de sectores de estudio y CNAE 2009

Subsectores económicos medioambientales incluidos en el estudio	Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (INE)
<ul style="list-style-type: none"> • Aguas residuales y de abastecimiento. • Residuos y contaminación (atmosférica, de suelos, ruidos, etc.). • Energías renovables. • Recursos naturales. • Actividades forestales (incluye prevención y control de incendios). • Agricultura y medio ambiente. • Jardinería y paisajismo. • Educación ambiental. 	<ul style="list-style-type: none"> • Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (CNAE 35) • Recogida y tratamiento de aguas residuales (CNAE 37) • Captación, depuración y distribución de agua (CNAE 36) • Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización (CNAE 38) • Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos (CNAE 39) • Actividades de apoyo a la agricultura, a la ganadería y de preparación posterior a la cosecha • Actividades de jardinería (CNAE 813)

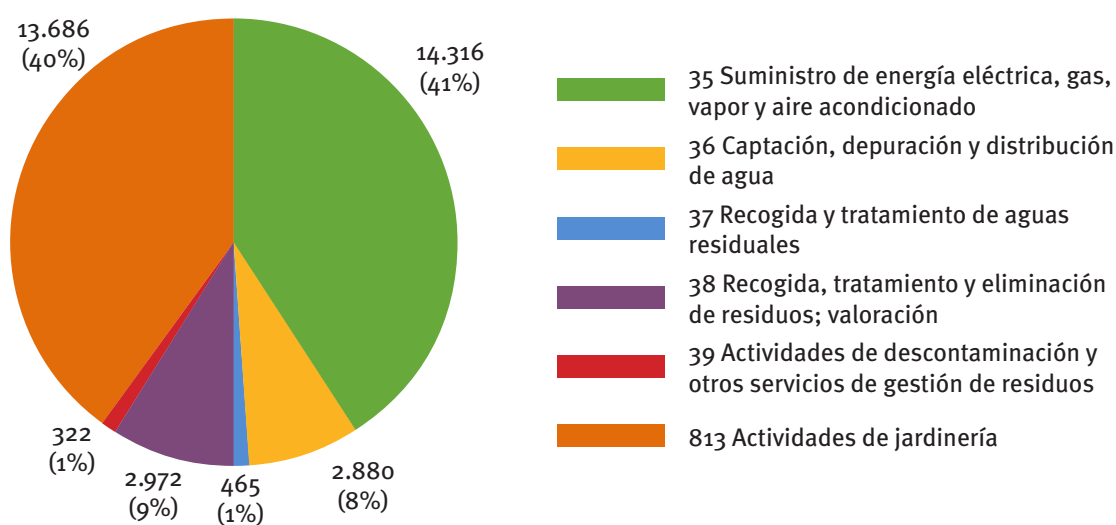
TABLA 3. Distribución de número empresas por actividad económica (CNAE 2009) en 2010¹⁷

ACTIVIDAD ECONÓMICA	NÚMERO DE EMPRESAS
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (CNAE 35)	14.361
Captación, depuración y distribución de agua (CNAE 36)	2.880
Recogida y tratamiento de aguas residuales (CNAE 37)	465
Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización (CNAE 38)	2.972
Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos (CNAE 39)	322
Actividades de jardinería (CNAE 813)	13.686
TOTAL NACIONAL	34.686

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del DIRCE (INE) 2010

En la tabla anterior se muestra la distribución nacional de empresas asociadas a las actividades económicas definidas como “verdes” en el estudio, excluyendo la actividad económica *Actividades de apoyo a la agricultura, a la ganadería y de preparación posterior a la cosecha* ya que esta actividad no se incluye en el DIRCE.

GRÁFICO 1. Distribución de número empresas por actividad económica (CNAE 2009) en 2010¹⁸



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del DIRCE (INE) 2010

17 En la tabla anterior se muestra la distribución territorial de empresas asociadas a las actividades económicas definidas como “verdes” en el estudio, excluyendo la actividad económica *Actividades de apoyo a la agricultura, a la ganadería y de preparación posterior a la cosecha*, ya que esta actividad no se incluye en el DIRCE.

18 Ídem nota a pie anterior.

De la lectura de la tabla y el gráfico anterior se colige:

- Según la clasificación adoptada por este estudio y ya mencionada, en España hay 34.686 empresas que ejercen su actividad en los sectores verdes¹⁹.
- En toda España existen 14.361 empresas que desarrollan la actividad de *Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado*, representando el 41,4% del total de las empresas “verdes”, por lo que en el conjunto del empleo verde puede considerarse la actividad predominante. El número de empresas en este sector se incrementó en casi un 3% con respecto al año anterior.
- El segundo sector verde de actividad a nivel nacional es el de *Actividades de jardinería*, con un total de 13.686 empresas, un 39,5% del total de las “empresas verdes”. Este sector experimentó un espectacular crecimiento con relación al año 2009, en que el número de empresas del sector se disparó de 175 a 13.686, esto es, un impredecible 7.720% más.
- El tercer sector verde en importancia en número de empresas fue el de *Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización*, con 2.972 empresas, un 8,6% del total de las “empresas verdes”, que cayó en número de empresas con relación a 2009 un 14,7%.
- Las empresas asociadas a la actividad de *Captación depuración y distribución de agua* (CNAE 36) englobaron en 2010 el 8,3% de las empresas dedicadas a actividades verdes a nivel nacional (2.880 empresas). Como en el caso de *Empresas de jardinería*, el número de empresas en este sector se incrementó notablemente, hasta en un 114% con respecto al año anterior (este sector contaba sólo con 1.343 empresas en 2009).
- En términos cuantitativos muy inferiores aparece el sector de *Recogida y tratamiento de aguas residuales*, que representa el 1,34% del total de empresas medioambientales nacionales, habiéndose reducido un 11% con respecto al año anterior.
- Finalmente, en último lugar y con cuantías poco significativas aparecen las empresas adscritas al sector de *Actividad de descontaminación y otros servicios de residuos*, representando sólo el 0,93% del total (322 empresas, un 46% menos que el año 2009).

Para completar este panorama es necesario hacer una referencia a los datos que el propio DIRCE ofrece en términos de personas asalariadas en las empresas presentes en estos sectores y subsectores de actividad, que permita caracterizar a estas empresas por su tamaño. Estos datos se ofrecen en la tabla siguiente.

19 Resulta relevante señalar que la adopción de una determinada clasificación, con la consiguiente elección y recurrencia a unas u otras fuentes de producción estadística, genera importantes disparidades a la hora de dimensionar la Economía Verde en todas sus vertientes. Así, en clasificaciones más abiertas de los subsectores presentes en esta economía como la desarrollada por el Informe “Green Jobs, Empleo verde en España 2010”, de la EOI, se estima que son 60.000 las empresas e instituciones españolas dedicadas a estos sectores, incluyendo organizaciones de actividades no nucleares del sector medioambiental como son la investigación y el desarrollo, la educación, formación e información ambiental, o las actividades de las Administraciones Públicas.

TABLA 4. Distribución de empresas por actividad económica (CNAE 2009) y estrato de asalariados²⁰

SECTORES Y SUBSECTORES DE ACTIVIDAD	SIN ASALARIADOS	ENTRE 1 Y 9 ASALARIADOS	ENTRE 10 Y 99 ASALARIADOS	DE 100 Y MÁS ASALARIADOS
35 Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	12.511	1.597	222	31
351 Producción, transporte y distribución de energía eléctrica	12.454	1.437	174	24
352 Producción de gas; distribución por tubería de combustibles gaseosos	17	34	23	7
353 Suministro de vapor y aire acondicionado	40	126	25	0
36 Captación, depuración y distribución de agua	464	2.099	240	77
360 Captación, depuración y distribución de agua	464	2.099	240	77
37 Recogida y tratamiento de aguas residuales	119	255	88	3
370 Recogida y tratamiento de aguas residuales	119	255	88	3
38 Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	569	1.615	652	136
381 Recogida de residuos	474	974	370	101
382 Tratamiento y eliminación de residuos	82	193	92	24
383 Valorización	13	448	190	11
39 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	77	193	49	3
390 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	77	193	49	3
813 Actividades de jardinería	8.383	4.779	505	19
TOTAL	22.123	10.538	1.756	269

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del DIRCE (INE) 2010

La tabla anterior se muestra elocuente en lo que al tamaño de las empresas de estos sectores se refiere. De las 34.686 empresas que recoge el DIRCE en los sectores y subsectores considerados “verdes” por este estudio, el 64% carecen de asalariados, el 30% cuentan con entre 1 y 9 asalariados, el 5% son empresas de entre 10 y 99 asalariados y tan sólo un 0,8% tienen más de 100 asalariados, en concordancia con el resto del tejido empresarial español. Ello permite aventurar que sean numerosas las pequeñas iniciativas autónomas y pequeñas empresas las que estén floreciendo en los últimos

20 Resulta necesario aclarar que los totales expresados en la última fila de esta tabla no se corresponden a la suma de todas y cada una de las cuantías superiores sino únicamente de cada una de las filas correspondientes a los grupos de actividad principal; de lo contrario, se sumarían cantidades repetidas.

años en los sectores verdes, encuadradas parcialmente entre las organizaciones de la denominada Economía Social, de la que se hablará en próximos epígrafes.

3.2.2. Actividades emergentes en el sector medioambiental: las energías alternativas

Junto a las ocupaciones citadas más arriba por estar reconocidas en el marco del CNAE, existen otras ocupaciones emergentes cuya clasificación formal aún está pendiente. Son aquéllas que giran en torno del sector de energías renovables.

Las energías renovables destacan por el importante crecimiento experimentado en los últimos años y sus óptimas perspectivas de futuro, según indica el Informe del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS): “*Empleo en pymes del sector de las energías renovables e industrias auxiliares en España*” (2006), en el que se afirma que el desarrollo de estas tecnologías, sobre todo la eólica y la biomasa, han permitido la creación a nivel nacional de más de 180.000 puestos de trabajo aproximadamente, tanto de diseño y construcción de instalaciones (156.983) como de operación y mantenimiento de las mismas (23.453).

TABLA 5. Creación de empleo en energías renovables desde 1994-2004

	Diseño y construcción			Operación y mantenimiento	Total Empleos
	Directos ²¹	Indirectos ²²	TOTAL		
Eólica	23.790	71.370	95.160	1.464	96.624
Minihidráulica	1.041	1.562	2.603	56	2.659
Solar térmica	-	2.895	2.895	289	3.184
Solar fotovoltaica	2.366	-	2.366	6	2.372
Biomasa ²³					
Eléctrica			16.060	8.994	25.054
Térmica	-	-	31.590	3.159	34.749
Bio-carburantes	-	-	5.670	9.435	15.105
Biogás*	-	-	639	50	689
TOTAL	27.197	75.827	156.983	23.453	180.436

Fuente: IDAE. Plan de Energías Renovables 2005.

- El subsector industrial más desarrollado, el **sector eólico**, ha dado lugar según el IDEA a la creación de más de 95.000 nuevos puestos de trabajo (entre directos e indirectos) asociados al diseño, la fabricación y el montaje de instalaciones eólicas desde el inicio del sector, mientras que en las actividades de operación y mantenimiento se han creado unos 1.400 empleos, hasta finales de 2003, según estimaciones del Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía.

21 La generación directa de empleo comprende la fabricación, obra civil, montaje, operación y mantenimiento de las instalaciones, además de investigación y desarrollo, ingeniería y promoción.

22 El empleo indirecto está ligado al suministro de componentes por parte de empresas externas a los fabricantes, además de los componentes de equipos eléctricos para los sistemas de evacuación de transporte de las líneas eléctricas. Como empleo inducido se conoce aquel que se crea gracias al gasto de los salarios de los nuevos puestos de trabajo en todos los sectores de la economía.

23 Estimaciones de nuevos empleos por el Plan de Fomento de las Energías Renovables hasta 2006.

Según los datos más recientes de la Asociación Empresarial Eólica (AEE), patronal que agrupa al 90% de las empresas del sector, en 2009 esta energía dio empleo a 35.719 personas en España²⁴, con la expectativa de alcanzar más de 25.000 empleos directos en 2020, lo que supondría un incremento de un 28%²⁵. Además, resulta pertinente indicar que las empresas asociadas tienen una potencia instalada de 20.716 MW a 31 de diciembre de 2010, y el pasado año se cubrió con ellas el 16,4% de la demanda total de energía eléctrica del país.

- En el caso de la **biomasa**, otra de las energías renovables más productivas, existe un gran número de empresas que se dedican al aprovechamiento energético y a la fabricación de equipos de tratamiento para la biomasa (aunque no sólo se dedican a este sector sino que también desarrollan otro tipo de actividades). Hasta el año 2006 se han creado unos 48.000 nuevos puestos de trabajo asociados al diseño y construcción de plantas e instalaciones de aprovechamiento térmico y eléctrico; además, se calcula que se han generado unos 12.000 empleos en la explotación de las plantas. Por otro lado, este informe señala que la mayor parte del empleo creado en este sector tiene que ver con los cultivos agrícolas para la producción de bio-carburantes o biomasa, por lo que se ha localizado en zonas rurales, donde los índices de desempleo son mayores y el nivel de desarrollo económico es menor.

A continuación se muestra un resumen cualitativo del impacto sobre el empleo de las actividades del sector económico del medio ambiente. A partir de las conclusiones del Informe sobre “Perfiles de las ocupaciones medioambientales y su impacto sobre el empleo” del SEPE (2008), en la siguiente tabla se sintetizan las diferentes actividades presentes en el sector ambiental clasificadas en función de su impacto sobre el empleo.

CUADRO 3. Impacto sobre el empleo de las actividades del sector económico del medio ambiente

Moderadas	Positivas	Muy positivas
<ul style="list-style-type: none"> • Tratamiento y depuración de aguas residuales • Recogida de residuos urbanos • Depósito en vertedero • Incineración • Residuos industriales • Separación y clasificación de residuos • Aprovechamiento energético de la biomasa • Gestión de zonas forestales • Actividades internas de protección de la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> • Tratamiento de depuración de aguas residuales (reutilización de aguas) • Compostaje • Energía solar térmica • Gestión de espacios naturales protegidos • Servicios ambientales a empresas y entidades • Educación e información ambiental 	<ul style="list-style-type: none"> • Energía eólica • Energía solar fotovoltaica • Producción de bio-carburantes

Fuente: INEM, “Perfiles de las ocupaciones medioambientales y su impacto sobre el empleo” (2008).

Así pues, en términos numéricos las energías renovables en España destacan por el notable crecimiento experimentado en los últimos años. El desarrollo de las tecnologías han permitido la creación de un millar de empresas que ofrecen 89.000 puestos de trabajo directos y 99.000 indirectos, según

24 Entre empleos directos e indirectos.

25 Datos del informe Estudio Macroeconómico del Impacto del Sector Eólico en España Actualización 2010 I Proyección 2020 (2010). Asociación Empresarial Eólica.

el informe del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)²⁶ de 2006. Además, son ocupaciones estables, ya que los contratos indefinidos suponen el 82% del total de contratos realizados en el sector.

El Ministerio de Medio Ambiente, Medio Rural y Marino (MARM) destaca que nuestro país es líder mundial en estas energías renovables y que el Gobierno las ha impulsado con el Plan de Energías Renovables 2005-2010²⁷ y en el futuro Plan de Energías Renovables 2011-2020²⁸. El objetivo de esta iniciativa es que en 2020 el 22,7% del total de la energía utilizada en España provenga de fuentes renovables²⁹, lo que permitirá desarrollar un volumen importante de puestos de trabajo directos que aún se están cuantificando.

El éxito de las actividades que impactan de forma más positiva sobre el empleo (energía eólica, energía fotovoltaica y producción de bio-carburantes) se ve influido por la competitividad tecnológica, el marco legislativo nacional y las reglamentaciones autonómicas. Ello ha generado un sector empresarial especialmente activo y dinámico, para el que se mantienen altas expectativas de crecimiento en el futuro.

En concreto, la **energía solar fotovoltaica** está experimentando fuertes crecimientos tanto a nivel mundial como de la Unión Europea, en los países en los que se definen marcos adecuados para su desarrollo, como es el caso de España. Según el Informe del SEPE (2008), la implementación de técnicas de aprovechamiento de esta fuente de energía cuenta como principales barreras las de carácter económico, que limitan considerablemente su desarrollo. La superación de estas barreras determinará en buena medida la evolución del empleo en este ámbito.

En otro orden de cosas, la **producción de bio-carburantes** es posiblemente la actividad, en el ámbito de energías renovables, que ha experimentado un crecimiento más rápido en los últimos años en nuestro país. Con un sector industrial en plena expansión, un entorno legislativo más favorable y unas expectativas de mercado económico mejorable, el escenario de desarrollo de esta actividad es desde luego muy optimista en materia de oportunidades de empleo.

En conclusión, los sectores de actividad medioambientales presentan unas perspectivas bastante positivas de generación de empleo en el medio plazo, oportunidades que pueden beneficiar a las personas con discapacidad.

3.2.3. Las personas con discapacidad y el empleo verde

Resulta altamente complicado aproximarse cuantitativa y cualitativamente a la realidad de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo de los sectores de la economía denominados “verdes”, debido a la generalizada carencia de datos e información desagregada acerca de las personas con discapacidad, específicamente en el mercado de trabajo.

26 ISTAS: “Empleo en PYME del sector de las energías renovables e industrias auxiliares en España”, 2006.

27 Aprobado por Consejo de Ministros el 26 de agosto de 2005.

28 Aún en previsión.

29 Informe en relación con la cumplimentación del artículo 4.3 de la Directiva 2009/28/CE, de 23 de abril de 2009, relativa al fomento del uso de energía procedente de fuentes renovables (2010), Ministerio de Industria, Turismo y Comercio http://www.idae.es/uploads/documentos/documentos_20091228_Informe_prevision_Directiva_Renovables_2009_28_CE_2__044f7c9a.pdf

En este sentido, el estudio elaborado en 2008 por Fundosa Social Consulting (FSC), *“Influencia de los sectores de actividad medioambiental en la demanda del mercado laboral”*, realizaba un análisis exhaustivo de los sectores económicos medioambientales con mayores posibilidades de empleo para personas con discapacidad, atendiendo a los perfiles de puestos demandados y las cualificaciones requeridas, las funciones y condiciones específicas de los empleos, a las proyecciones de crecimiento del sector así como a las propias características socio-laborales del colectivo de las personas con discapacidad.

El estudio de FSC concluía que las actividades económicas verdes con mayores posibilidades de inserción laboral para las personas con discapacidad eran las siguientes:

- Actividades forestales.
- Depuración y tratamiento de aguas.
- Recogida selectiva de residuos urbanos e industriales.
- Clasificación de residuos urbanos e industriales.
- El ámbito de las energías renovables (energía solar térmica, energía solar termoeléctrica, energía solar fotovoltaica, energía eólica y biomasa) en particular en las ocupaciones relativas a la construcción e instalación de plantas, el mantenimiento y la fabricación de equipos).

Como puede comprobarse, estas conclusiones coinciden ampliamente con los resultados expresados por el Informe sobre *“Perfiles de las ocupaciones medioambientales y su impacto sobre el empleo”* del SEPE (2008), al que ya se aludía en epígrafes anteriores³⁰.

Asimismo, los datos de que dispone el SEPE sobre las actividades económicas que realizan un mayor volumen de contratos a personas con discapacidad, corroboran las buenas expectativas de inserción laboral de las personas con discapacidad en la economía verde. Así, cuatro de los sectores de actividad económica con mayores tasas de inserción de personas con discapacidad se encuentran entre los sectores medioambientales de la CNAE ya mencionados con anterioridad en este estudio³¹, como muestra la tabla siguiente.

TABLA 6. Actividades de la economía verde con mayor volumen de contratación de personas con discapacidad en 2009

ACTIVIDADES ECONÓMICAS	CONTRATOS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	TASA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ³²
Servicios a edificios y actividades de jardinería	16.602	2,55
Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	1.794	2,13
Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	9	1,31
Recogida y tratamiento de aguas residuales	41	1,25
Suministro de energía eólica, gas, vapor y aire acondicionado	55	1,19

Fuente: Elaboración propia a partir de Informe del Mercado de Trabajo Estatal 2010 Vol. II Colectivos, SEPE.³²

³⁰ Actividades emergentes en el sector medioambiental: las energías alternativas.

³¹ Tabla 3. Distribución de número empresas por actividad económica (CNAE 2009) en 2010.

³² El SEPE establece la tasa media de contratación del colectivo en 0,99%; en consecuencia estos son sectores de actividad con alta contratación de personas con discapacidad.

En línea con lo ya descrito, se manifiesta el estudio elaborado por Red2Red para Fundación Once *“Estudio sobre discapacidad en el medio rural: hacia el empleo verde”* (2009). Este estudio puso en evidencia la existencia de puestos de trabajo perfectamente ocupables por las personas con discapacidad en sectores verdes, tales como el subsector de la jardinería, montaje y mantenimiento de redes de agua, estaciones de tratamiento de aguas, instalaciones solares fotovoltaicas o de parques eólicos, o gestión de residuos urbanos o industriales.

Sin embargo, las dificultades de acceso al empleo verde derivan según el estudio, no tanto de las ocupaciones medioambientales *per se*, cuanto de las rigideces preexistentes de los mercados de trabajo relacionadas con la falta de sensibilidad del empresariado sobre la diversidad funcional de las personas con discapacidad y la inadecuación, cuando no la inexistencia, de políticas de empleo y formación de las administraciones públicas, que tengan en cuenta las especiales características y necesidades de estas personas. Esto genera obstáculos a la hora de favorecer su inserción laboral en todos los sectores de actividad.

Realizado todo este recorrido que constata, una vez más, la natural expansión de la economía verde y su confluencia con las iniciativas laborales y económicas de carácter social, así como las oportunidades laborales ciertas de las personas con discapacidad en los sectores verdes de actividad, la siguiente parada en este devenir se dispone a graduar la importancia de los sectores verdes en la Economía Social.

3.3. INICIATIVAS DE ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

3.3.1. ¿A qué llamamos “iniciativas de Economía Social”?

En el seno de nuestras sociedades, cada vez más afectas a la causa del desarrollo sostenible, encuentran un inopinado aunque natural protagonismo las iniciativas de Economía Social. Pues la forzosa evolución hacia una estructura económica y hacia patrones de producción y de consumo nuevos, la necesidad de articular territorios en declive, así como la emergencia de sectores económicos “responsables”, generan el caldo de cultivo idóneo para estas organizaciones.

El sector denominado de Economía Social está compuesto por organizaciones que se caracterizan por una forma diferente de emprender³³, entidades en las que superponen a la persona y al objeto social de la organización por encima del capital y que defienden y ponen en práctica de manera flexible, innovadora y creativa, los principios de solidaridad y de responsabilidad con el entorno y la sociedad, aunque sin renunciar a una escrupulosa búsqueda del beneficio económico y a la gestión y organización interna conforme a los principios de la empresa moderna.

Las entidades que tradicionalmente se comprenden dentro de la Economía Social son las cooperativas, las mutualidades, las asociaciones y las fundaciones. A ellas pueden agregarse, además, como establece la recientemente aprobada Ley Española de Economía Social³⁴,

- las sociedades laborales,
- las empresas de inserción,
- los Centros Especiales de Empleo (CEE),
- las cofradías de pescadores,

33 Social Economy Charter (2002), Social Economy Europe <http://www.socialeconomy.eu.org/spip.php?article262>

34 Art.5 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

- las sociedades agrarias de transformación, y
- otras entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios establecidos en el artículo anterior (el art. 4 de la Ley sobre principios orientadores de estas entidades).

En este sentido, la ya mencionada Carta de Principios de la Economía Social (2002), adoptada en la Conferencia Europea de Cooperativas, Mutualidades, Asociaciones y Fundaciones (CEP-CEMAF), sentaba las bases de lo que posteriormente se entendería en la UE como la sustancia de la que están constituidas estas organizaciones.

Así pues esta Carta establece que las entidades de Economía Social se caracterizan por:

1. La primacía de la persona y del objeto social sobre el capital.
2. La adhesión voluntaria y abierta a las mismas.
3. El control democrático por parte sus integrantes, en aquellos que los tengan.
4. La conjunción de los intereses de sus miembros con el interés general.
5. La defensa y la puesta en práctica de los principios de solidaridad y de responsabilidad.
6. La autonomía de su gestión y la independencia de estas entidades de los poderes públicos.
7. La dedicación de los excedentes a la persecución de objetivos de desarrollo sostenible, al servicio de los intereses de sus integrantes así como del interés general.

En línea con estos principios, la Ley Española de Economía Social establece que las entidades de la Economía Social actúan en base a los siguientes principios orientadores³⁵:

“(...) a) Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.

b) Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.

c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

d) Independencia respecto a los poderes públicos (...)”

Por consiguiente, las entidades e iniciativas que contribuyen al sector de la Economía Social llevan a cabo su actividad desde el principio de la responsabilidad social en su actuación y del compromiso en favor de la inclusión social de los colectivos más desfavorecidos, así como desde la articulación de la participación de la sociedad civil, todo ello con vistas a la estabilidad y el pluralismo de los mercados. La legislación española ha establecido una regulación para crear un catálogo de estas entidades, gestionado por el MTIN, previo Informe del Consejo de Economía Social y en coordinación con las comunidades autónomas³⁶.

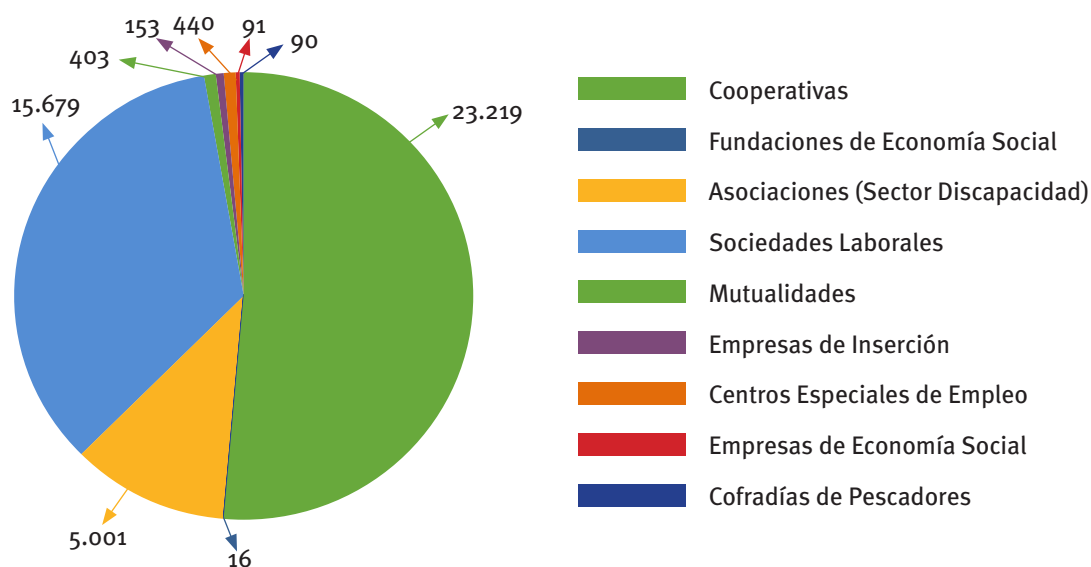
35 Art.4

36 Art.6 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

Para aproximarse a la dimensión de este conjunto de organizaciones, es inevitable referirse a los datos de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES)³⁷, que a 31 de diciembre de 2009 cifraba en 45.093³⁸ las entidades de este sector.

En el gráfico que se presenta a continuación puede contemplarse la composición relativa de este sector, según el tipo de entidades del mismo.

GRÁFICO 2. N° de entidades de la Economía Social, por tipo de entidades



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Anuario CEPES 2010.

La lectura del gráfico anterior permite comprobar que la mayor proporción de entidades corresponde a las cooperativas (51%), seguidas por las sociedades laborales (35%) y las asociaciones de la discapacidad (11%). Los Centros Especiales de Empleo (CEE) representan un 0,98% de las organizaciones de este sector.

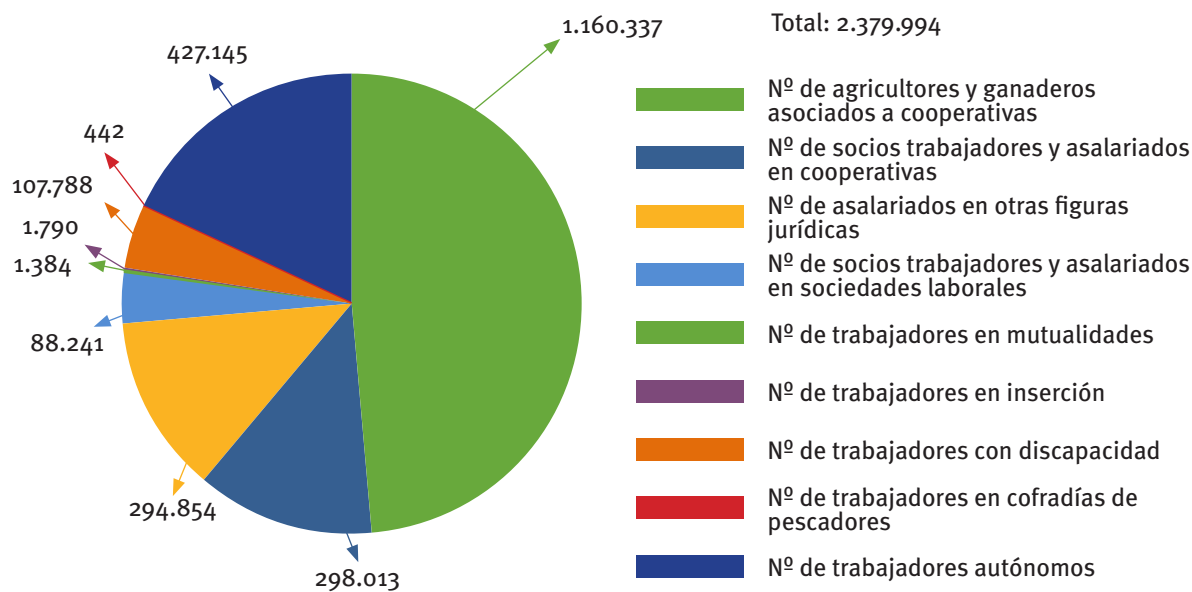
Los datos aportados por CEPES permiten afirmar que, en plena coyuntura económica de crisis, estas entidades no han dejado de crecer y de generar empleo, si bien relativamente en menor medida que en años anteriores. Así, en 2009 se crearon 2.310 nuevas empresas en la Economía Social, lo que supuso un ligero retroceso con relación al año precedente, en que se crearan 2.588 entidades (un 11% menos), y se generaron 13.535 nuevos puestos de trabajo, un 23% menos, llegando a facturar en 2009 92.157,16 millones de euros (un 20% menos que en 2008).

Pese a estas cifras, el sector experimentó globalmente un ligero aumento en términos de empleo, alcanzando los 2.379.994 empleos (un 0,01% más), lo que constituye casi un 13% del total de la población española ocupada. El siguiente gráfico ilustra la participación en el empleo, en este sector, por cada tipo de entidad.

37 Que entre otras organizaciones, integra en su seno a CERMI, Fundación Once y Grupo Fundosa.

38 “Las cifras de la Economía Social” en Anuario CEPES 2010 (2010).

GRÁFICO 3. Nº de personas relacionadas económicamente con la Economía Social, por tipo de entidades



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Anuario CEPES 2010.

Así, puede comprobarse que las cooperativas, ya sean agro-ganaderas como de otro tipo, aportan el mayor número de personas como socios, trabajadores y asalariados en su conjunto, alcanzando hasta el 61,28% de las personas empleadas o asalariadas, seguidas por las personas que trabajan en régimen de autónomos, que constituyen casi el 18% de los trabajadores involucrados en este sector. Según las estimaciones de CEPES, de los 2.379.994 empleos, 107.788 estaban ocupados en 2009 por personas con discapacidad, un 4,5% de los empleos de este Sector³⁹.

Esbozado este panorama, puede decirse que las empresas de la Economía Social tienen una importancia social y económica creciente, no sólo en nuestro país sino en toda la UE. Más de 2 millones de empresas (el 10% del total), el 7% del empleo asalariado, 143 millones de socios cooperativistas, 120 millones de mutualistas y más del 50% de la ciudadanía europea agrupada en asociaciones, en definitiva, son guarismos que hablan por sí solos de la relevancia de este sector en nuestro continente⁴⁰. La Economía Social es, como reconoce el Congreso de los Diputados⁴¹, un “polo de utilidad social” que no sólo hay que proteger sino que hay que estimular.

Pero, ¿qué protagonismo y dimensión tienen estas iniciativas en la generación de puestos de trabajo en sectores verdes, para personas con discapacidad? Esta es la pregunta que se trata de responder a continuación.

39 “Las cifras de la Economía Social” en Anuario CEPES 2010 (2010).

40 “Sectores de la nueva economía 20+20: Economía Social” (2011) EOI.

41 Informe de la Subcomisión para el fomento de la Economía Social creada en el seno de la Comisión de Economía y Hacienda del congreso de los Diputados (2011). http://www.congreso.es/public_oficiales/L9/CONG/BOCG/D/D_581.PDF

3.3.2. El empleo de las personas con discapacidad en las iniciativas de Economía Social

Resulta altamente complicado dimensionar el protagonismo que las personas con discapacidad adquieren en las entidades de la Economía Social, en particular en los sectores verdes de actividad pues no abunda la bibliografía al respecto y los escasos datos disponibles no particularizan en tales niveles de profundidad, como se muestra a continuación.

Así, una consulta a las plataformas de organizaciones que representan a las distintas familias de la Economía Social devuelve un reflejo en el que apenas se recogen y explotan datos relativos a las personas con discapacidad⁴². La escasa información disponible es, en este sentido, la producida por el **Observatorio Español de la Economía Social** o por el **Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa** (CIRIEC).

En este contexto, el *“Estudio sobre la creación de empleo para personas con discapacidad en el ámbito de las empresas de la Economía Social, en el marco del PO ‘Lucha contra la Discriminación’ 2007-2013”*, cofinanciado por el FSE⁴³, pese a la cautela con la que deben tomarse sus datos, permite vislumbrar cuál es la situación de las personas con discapacidad en estas entidades.

Según las estimaciones de este estudio, y asumiendo que el empleo de las personas con discapacidad para el conjunto de la Economía Social se hubiera mantenido en los años precedentes, en 2010 habría 71.561 trabajadores con discapacidad, una cifra sensiblemente inferior (con 30.000 personas menos) a la que indicaba CEPES en su anuario 2010 con cifras de 2009.

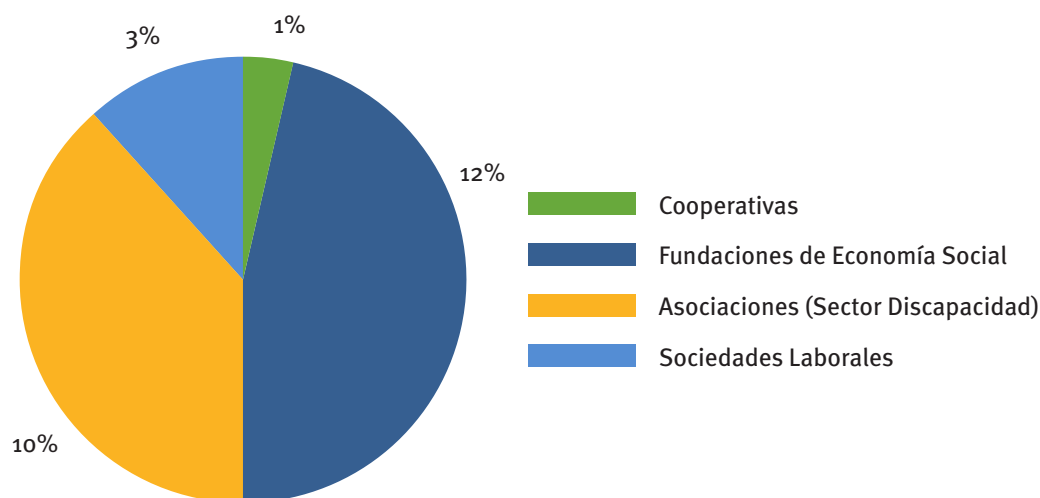
Dentro de las diferentes familias de las entidades de Economía Social, son las fundaciones seguidas de las asociaciones, las que cuentan con más trabajadores/as con discapacidad entre sus filas⁴⁴, como muestra el gráfico siguiente.

42 Esto no es de extrañar por cuanto ni siquiera la principal fuente de producción estadística nacional, el INE, proporciona información sobre personas con discapacidad con regularidad, salvo raras excepciones. De hecho, el Informe de la Subcomisión del Congreso recomienda la creación, por el INE, de un registro estadístico de las empresas de Economía Social.

43 CIRIEC-Fundación Once, 2010.

44 Este cómputo deja fuera a las empresas de inserción y a los CEE, de igual manera que incluye en el cálculo a entidades que trabajan a favor de la discapacidad, que introducen anomalías estadísticas en el total. Esta opción metodológica explicaría las discordancias entre los datos manejados por CEPES, que incluyen a CEE y empresas de inserción, y los del estudio de Fundación Once.

GRÁFICO 4. Ratio de empleo de personas con discapacidad con respecto al total de trabajadores en entidades de Economía Social



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Estudio CIRIEC-FONCE 2010.

Del análisis de los 110 cuestionarios aplicados en el estudio de Fundación Once y CIRIEC a una muestra de las organizaciones de la Economía Social, se extraen además, las siguientes conclusiones:

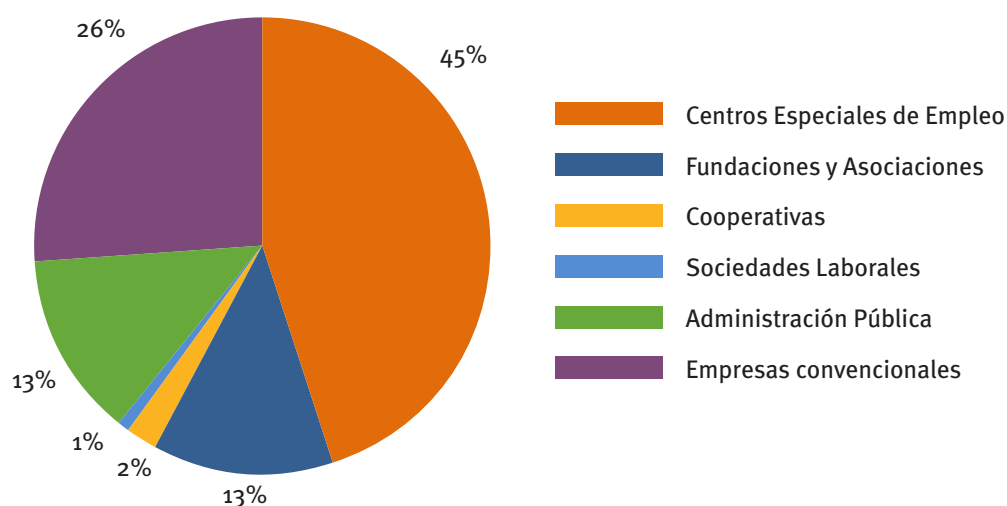
- El 47,2% de los empleados con discapacidad de estas entidades tenían alguna discapacidad física y el 45,3%, una discapacidad psíquica. Un 7,25% serían personas con alguna discapacidad sensorial o multidiscapacidad.
- Por sectores de actividad, el sector industrial es el que en estas entidades, cuenta con mayor número de personas con discapacidad en términos de ratio de empleados de discapacidad sobre el total (14,8%), seguido del sector servicios (un 5,7%) y en menor medida, del sector agrícola (un 3%)
- El estudio pone de manifiesto además, la tendencia en los últimos años, a un incremento de la contratación de las personas con discapacidad por parte de estas entidades, con dos matizaciones significativas:
 1. Por un lado, las ocupaciones que estas personas desempeñan siguen siendo de manera predominante, de nivel bajo (un 35,5% de las entidades declararon tener personas con discapacidad entre sus puestos de operario, por el 21,5% de trabajadores con discapacidad en puestos técnicos, y el 8,45% de personas con discapacidad ocupando puestos directivos), como también ocurre en las empresas mercantiles.
 2. Por otro lado, se comprueba la persistencia, también entre estas organizaciones, de barreras a la inserción de carácter psicológico enmascaradas de alguna manera, en motivaciones de otro carácter: así, un 39% de las entidades consultadas declararon que sólo verían interesante contratar personas con discapacidad para unos pocos puestos de trabajo; un 17% declaró que no compensa adaptar las condiciones del trabajo a las necesidades de estas personas; y un 13% de los entrevistados afirmó que los incentivos a la contratación de estas personas no compensan su inferior rendimiento.

Además, otro dato de este estudio refuerza la idea de la pervivencia de prejuicios y de desconocimiento hacia la discapacidad. Así, el 23% de las entidades encuestadas de 50 o más trabajadores afirmó desconocer la normativa vigente en materia de discapacidad, y el 38% de las mismas afirmó no contar con ningún trabajador con discapacidad entre su plantilla.

Por contraste con estos datos, el trabajo de campo realizado en el estudio de Fundación Once con personas con discapacidad, añade información interesante.

Así, en lo relativo al tipo de organización donde las personas encuestadas trabajaban, la mayoría afirmaban trabajar en CEE, seguidos por las personas que afirmaron trabajar en empresas convencionales, como muestra el gráfico a continuación.

GRÁFICO 5. Lugar de trabajo de las personas con discapacidad



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Estudio CIRIEC-FONCE 2010.

De ello se desprende que el 61% de las personas consultadas trabajaba en entidades de la Economía Social, alcanzando un porcentaje del 16% una vez eliminadas del cómputo las personas adscritas a los CEE.

Asimismo y en lo concerniente a las barreras al empleo, la primera barrera señalada por estas personas es la falta de formación específica (30%) seguida por la imposibilidad de mantener el nivel de actividad requerido por el puesto de trabajo (21%). En tercer lugar, se mencionó la existencia de un rechazo por parte de los empleadores (21%) así como la negativa de los empleadores de practicar las necesarias adaptaciones de los puestos de trabajo a las peculiaridades funcionales de la persona (11%)⁴⁵.

No obstante, este estudio no identificó ni dimensionó el empleo creado para las personas con discapacidad en los sectores verdes.

⁴⁵ Estas barreras se referían al mercado de trabajo en general y no únicamente a las propias de las entidades de Economía Social.

Los datos de dicho estudio se complementan con los más recientes aportados por **CEPES**, en la publicación *El impacto socioeconómico de las entidades de la Economía Social: Identificación, medición y valoración de los efectos vinculados a los principios de actuación de las empresas de Economía Social (2011)*⁴⁶, investigación que radiografía la presencia y el impacto sobre, entre otros, el colectivo de las personas con discapacidad, de la actividad de más de 16.000 entidades de Economía Social, cuantificando económicamente las aportaciones directas e indirectas de su actividad medidas en términos de generación de riqueza y rentas, así como de ahorro tanto para las familias como para las Administraciones Públicas y las empresas. El estudio también se aproxima a las aportaciones que en términos de cohesión territorial, tiene la actividad económica desempeñada por estas entidades.

- Así, se constata que las personas con discapacidad tienen menos dificultades para insertarse laboralmente en las empresas de Economía Social, prueba de lo cual es el hecho de que representen un 32% de sus trabajadores (frente al 0,16% de las empresas mercantiles), organizaciones en las que desempeñan ocupaciones más diversas, incluidos los puestos directivos (11,7% frente a las personas con discapacidad en puestos directivos de las empresas mercantiles, que representan un 0,4%).
- Además, también son mayores las tasas de inserción de personas con gran discapacidad (el 21,9% de las personas con discapacidad que trabajan en las entidades de Economía Social tienen más de un 65% de discapacidad, frente al 11% de las empresas mercantiles) así como las de mujeres con discapacidad (un 32,5% de mujeres discapacitadas insertadas laboralmente en estas empresas frente al 25% que representan en las empresas mercantiles).

Dicho estudio calcula que en el caso de que estas entidades fueran empresas mercantiles o convencionales, cerca de 158.000 trabajadores/as perderían su empleo, de los cuales 84.403 serían trabajadores/as con discapacidad.

- En lo relativo al beneficio que las actividades económicas de estas organizaciones genera en términos de contribución a la cohesión social, se calcula que asciende a un importe equivalente a unos 4.000 millones de euros, de los cuales el 47,7% (esto es, 1.624.624.815€) se vinculan a la ocupación de las personas con discapacidad, distribuidos entre las familias, las Administraciones Públicas y las empresas.

Nuevamente y como en el caso anterior, tampoco el estudio de CEPES dimensiona ni caracteriza específicamente el empleo verde creado y ocupado por trabajadores con discapacidad en las entidades de la Economía Social.

Así pues, pese a la relevancia de estos dos últimos estudios clave, **no ha resultado posible dimensionar ni caracterizar**, más allá de lo que se acaba de reseñar, **el lugar que ocupan las personas con discapacidad en las entidades de Economía Social que realizan su actividad económica en sectores verdes**, por no producirse la recogida de datos específicos ni explotación estadística alguna al respecto.

No obstante, a lo largo de este informe se realiza una **aproximación cualitativa** a esta cuestión, a partir de las voces de las entidades consultadas y entrevistadas, que desde su posición, toman cotidianamente el pulso a la situación y conocen por tanto, de primera mano, esta realidad. Y esta aproximación comienza con la descripción de varios casos de posibles buenas prácticas de iniciativas de la Economía Social en sectores verdes, en la generación de empleo para personas con discapacidad, dejando vislumbrar cuáles son los factores que han contribuido al éxito de la integración de las personas con discapacidad.

46 Hasta el momento, sólo está disponible el Resumen ejecutivo, en la página web de CEPES http://www.cep.es/documentos/c45d8d_Resumen%20ejecutivo%20200911.pdf

4. LAS INICIATIVAS DE ECONOMÍA SOCIAL COMO ENTORNOS COADYUVANTES AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS SECTORES VERDES: UNA RELACIÓN DE CASOS DE ÉXITO

4.1. RELACIÓN DE CASOS

A continuación se procede a exponer de una forma sistemática y ordenada la información recogida de diez iniciativas de la Economía Social, consideradas sostenibles y exitosas en la inserción laboral de personas con discapacidad. Estas iniciativas son las siguientes:

1. Centro vacacional de ATADES HUESCA.
2. Brigadas Forestales de la Asociación BATA.
3. Proyecto Sortus Aprodiscas de APRODISCA.
4. Posada Miranda de ASPRODES-FEAPS Salamanca.
5. Cooperativa L'Olivera.
6. Planta Eointegra de Fundación ASPACE Navarra.
7. Yogures de granja de la Cooperativa La Fageda.
8. Finca La Arcadia.
9. Proyecto ECODIS de CEE Porsiete y FEAPS Castilla León.
10. Huerto de Montercarmelo de Fundación Carmen Pardo-Valcarce.

La concreción de las iniciativas seleccionadas se ha realizado a partir de las orientaciones proporcionadas por las entidades informantes, que fueron las que guiaron inicialmente, con su información, esta fase del trabajo de campo. Con posterioridad se ha generado, en la búsqueda, un efecto “bola de nieve”, que ha permitido a un tiempo, diversificar las experiencias y completar la relación.

Asimismo, la presentación de los casos es homogénea, pues la información de cada una de las iniciativas se recogió conforme a una serie de aspectos previstos en una ficha normalizada (ver ANEXOS), diseñada con ese objetivo. La ficha ha indagado en aspectos como: el origen de la experiencia, su año de puesta en marcha, la descripción de la misma, su evolución, el lugar que ocupan las personas con discapacidad en el proyecto y los empleos ocupados, las dificultades encontradas así como los elementos de éxito, etc.

a.1. Centro vacacional de ATADES HUESCA

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN	ATADES HUESCA www.atades.com	
TIPO DE ORGANIZACIÓN	Asociación	
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE IMPLANTACIÓN	Aragón. ATADES Huesca está implantada en esta provincia si bien pertenece a una organización mayor, ATADES, que se extiende por todo Aragón.	
ACTIVIDAD	Asistencia integral de las personas con discapacidad intelectual en su itinerario vital, en diversos ámbitos: formación, empleo, asistencia, ocio, etc.	
PERSONA DE CONTACTO	Jose Luis Laguna	
	CARGO	Gerente
	TELÉFONO	974 212 481
	EMAIL	jllaguna@atadeshuesca.org

Descripción y caracterización del proyecto

Nombre del proyecto:

Centro vacacional ATADES HUESCA.

<http://www.atadeshuesca.org/seccionesCont.asp?id=103#fragment-2>

Ubicación:

Se ubica en Martillué, localidad perteneciente al municipio de Jaca (Huesca)

Año de creación y origen:

ATADES, Asociación Tutelar Asistencial de Discapacitados Intelectuales, es una organización que trabaja desde 1962 a favor de los derechos de las personas con discapacidad intelectual. En búsqueda de nuevas iniciativas, esta asociación llevó a cabo en 2001 un estudio de mercado que dejaba en evidencia la necesidad de atención con apoyo al colectivo de personas con discapacidad intelectual, desde la infancia a la vejez, en forma de recursos destinados a su integración social, en particular en el acceso al empleo y al ocio. En este contexto la asociación realizó un estudio de viabilidad, y a partir de ahí comenzó la redacción de los proyectos de edificación del centro vacacional, cuya construcción comenzó en 2004 y que entró en funcionamiento en 2008. Antes de su apertura se realizó un testeo con usuarios de ATADES tanto en lo concerniente a las instalaciones como al programa de actividades lo que permitió, por ejemplo, mejorar las rampas de acceso o aspectos concretos de algunas instalaciones como los platos de ducha.

Por lo que concierne a los recursos y a la participación de otras entidades en este proyecto, el centro lleva invertidos aproximadamente dos millones de euros, habiendo recibido apoyo financiero del Gobierno de Aragón, de los Programas europeos INTERREG y PRODER, así como de la Obra Social Caja Madrid. El centro se sustenta no sólo de estos apoyos financieros sino también de las tarifas establecidas para las distintas modalidades de estancias vacacionales, así como de subvenciones para infraestructuras y desarrollo de actividades, de entidades públicas y privadas tales como Obra Social Ibercaja, La Caixa, Obra Social Navarra, el Ayuntamiento de Jaca, la Comarca de la Jacetania, etc. El Ayuntamiento de Jaca y la Diputación General de Aragón han cedido la parte de su titularidad de este complejo a ATADES durante 99 años.

Descripción:

Este centro se construyó para prestar servicios de ocio, tiempo libre y naturaleza adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad y de sus familias. Para ello, cuenta con 54 plazas de alojamiento repartidas en 8 casitas domóticas de piedra y madera de una sola planta, adaptadas al entorno, respetando la arquitectura tradicional de la zona y sostenibles, con equipamiento para 5 y 6 personas respectivamente. Asimismo, el complejo cuenta con un salón social, un edificio multiusos con comedor, una lavandería, cocina, la granja escuela, el huerto adaptado, un aula de naturaleza y las zonas verdes. Está prevista la construcción de dos casitas más, un albergue, nuevas infraestructuras de ocio así como un kartódromo. El centro está adaptado a las necesidades de las personas con movilidad reducida y cuenta con tecnologías destinadas a poder atender a personas con discapacidad intelectual y/o a aquellas con alteraciones de la conducta.

A todo esto se une el hecho de que se haya desarrollado un variado programa de actividades adaptadas de naturaleza, cultura, deporte y ocio, además de terapéuticas, tales como:

- Actividades y Talleres de Naturaleza de la Granja Escuela:
 - Visita a la granja
 - Trabajo en la granja
 - Terapia con animales
- Trabajo en el Huerto ecológico y de plantas aromáticas:
 - Cosmética natural
 - Experiencias y juegos sensoriales
 - Paseos interpretativos en el entorno natural
- Actividades deportivas:
 - Juegos deportivos y recreativos
 - Gymkanas y juegos cooperativos
- Visitas culturales:
 - Paseos a Martillué: el paisaje y los modos de vida tradicionales del Pirineo
- Actividades de ocio y animación estimulante en las instalaciones del Centro:
 - Dinámicas de acogida y presentación del programa de actividades
 - Juegos de presentación de los asistentes
 - Juego de pistas de conocimiento de las instalaciones
 - Juegos de plaza y tradicionales
 - Fiestas-merienda
 - Manualidades creativas y de reciclaje: talleres de artesanía, marionetas, construcción de juegos, murales creativos...
 - Música y danzas tradicionales del Pirineo
 - Musicoterapia, risoterapia y danza creativa
 - Espectáculos nocturnos: conciertos de música, teatro...
 - Veladas en el Salón Social
 - Dinámicas de evaluación y despedida

Se considera de relevancia destacar que esta organización, además, cuenta con la Ciudad Residencial Sonsoles, pionera en España, que imparte talleres de viveros, jardinería y agropecuarios, y trabajan en diferentes municipios con los que Atades ha establecido convenios *ad hoc*.

Las personas con discapacidad en el proyecto

Las personas con discapacidad han estado en el centro de este proyecto desde el momento en que surgió la idea de construirlo, no sólo desde la perspectiva de responder a una demanda inatendida o de prestar un servicio a estas personas, sino también desde la perspectiva de la creación de nuevas oportunidades ocupacionales y laborales.

Empleo:

ATADES consideró que había que implicar *ad initio* a las personas con discapacidad residentes y/o participantes (en total, 10 residentes y 15 personas que acuden diariamente en régimen ocupacional) en el Centro Ignacio Clavier de Martillué, gestionado por la propia organización, y hacerles partícipes del diseño, la construcción y la puesta en marcha del centro vacacional. Además, estas personas son las que se encargan del mantenimiento del centro vacacional, en particular en lo relativo a la jardinería y al mantenimiento exterior de las instalaciones.

No obstante, se prevé que mediante la formación, los alumnos del centro ocupacional sean los encargados del mantenimiento de la granja escuela, del huerto y de los animales de la granja, de la realización de las visitas guiadas y de dinamizar los talleres. Esto supondrá crear una nueva actividad ocupacional para el Centro Ignacio Clavier así como permitirá ampliar el Centro Especial de Empleo San Jorge, de Atades Huesca, con una nueva sección de mantenimiento agropecuario.

Factores clave

En 2009 se produjeron 102 estancias vacacionales, cifra que aumentó en 2010 a 140 y para 2011 se prevé alcance las 162 visitas.

Dificultades encontradas:

En referencia a las dificultades encontradas para hacer realidad el proyecto, inicialmente se plantearon ciertas trabas burocráticas y administrativas relacionadas con la obtención de los permisos y licencias necesarias para la puesta en marcha del proyecto. Sin embargo la principal barrera fue el acceso a la financiación lo cual ha alargado el proceso de construcción en torno a 10 años.

En otro orden de cosas, y en el día a día de la organización una dificultad que se encuentra es la configuración de grupos homogéneos para el desarrollo de las actividades por cuanto cada persona tiene unas necesidades y requiere de unas atenciones adecuadas a su tipo de discapacidad. No obstante se trata de una circunstancia intrínseca a la discapacidad.

Elementos de éxito:

Por lo concerniente a las claves del éxito del proyecto, se considera que una buena planificación y un adecuado diseño del proyecto y del trabajo, gracias a los estudios previos de mercado y de viabilidad, han jugado a favor del mismo, proporcionando información valiosa.

Otro de los aspectos claves ha sido la elección del lugar de ubicación del mismo, en pleno Pirineo, así como el diseño respetuoso con el paisaje y con la tradición arquitectónica de la zona del complejo, de madera y piedra y de una planta.

Finalmente hay que destacar que se trate de una iniciativa innovadora y pionera que viene a cubrir una laguna en el sector de la discapacidad, conjugando empleo con ocio, facilitando la integración sociolaboral de estas personas, y dejando la puerta abierta a la creación de una red de centros de estas características por toda la geografía nacional.

a.2. BATA Brigadas forestales de Asociación BATA

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN	Asociación BATA www.autismobata.com	
TIPO DE ORGANIZACIÓN	Asociación, si bien han creado BATA E.I.L. Servicios Medioambientales	
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE IMPLANTACIÓN	Galicia. Baion Asociación Tratamiento del Autismo tiene implantación en Pontevedra, en las Comarcas del Salnés y de Caldas.	
ACTIVIDAD	BATA desarrolla servicios y programas dirigidos a personas con trastornos del espectro autista y a sus familias, en los ámbitos de la formación, el empleo, la salud, el ocio, etc.	
PERSONA DE CONTACTO	Ignacio Rey Mato	
	CARGO	Coordinador del servicio de Empleo
	TELÉFONO	986 909 982
	EMAIL	sgc@autismobata.com

Descripción y caracterización del proyecto

Nombre del proyecto:

Brigadas forestales.

Ubicación:

El proyecto se desarrolla en el Concejo de Villagarcía de Arosa.

Año de creación y origen:

La asociación cuenta con una unidad de apoyo a la inserción laboral desde el año 2001, compuesta por un agente de empleo, que se encarga de la prospección laboral, de la evaluación del puesto de trabajo, así como del seguimiento de las acciones de inserción, y con preparadores laborales que facilitan el aprendizaje y la adaptación al puesto de trabajo.

Esta unidad llevó a cabo un diagnóstico de empleo y un estudio de mercado para detectar posibles yacimientos de empleo en la zona para personas con discapacidad, así como los perfiles formativos demandados desde el sector agropecuario en el ámbito rural y forestal de las comarcas en que está implantada. En este sentido, se detectó que los ayuntamientos de la zona carecían de servicios específicos de mantenimiento y conservación de las áreas de recreo; por esta razón, las actividades de limpieza y mantenimiento se realizaban esporádicamente, lo que había degenerado en situaciones de dejadez y abandono. Pese a ello, los responsables de la administración local consideraban importante la mejora de la conservación en estos espacios. Ello llevó a la creación de estas brigadas móviles forestales en 2007.

Descripción:

Estas brigadas colaboran con el sector público pero también prestan servicios a empresas y otras entidades privadas desarrollando trabajos como:

- Limpieza y mantenimiento de espacios de uso público en áreas forestales, incluido un diagnóstico de necesidades de mejora, mantenimiento y conservación de la zona de trabajo.
- Recogida de basura y desperdicios por uso y disfrute de las áreas recreativas.
- Limpieza selectiva de matorral y maleza mediante desbroce mecánico y manual en espacios forestales de uso público, así como en zonas de hierba y césped.

- Poda de árboles y arbustos.
- Recogida de restos de desbroce y de biomasa producida de forma natural (piñas, corteza de árboles, ramas...).
- Mantenimiento de mobiliario de uso público existente.
- Reposición de suelos y repoblación forestal.
- Recogida selectiva de biomasa para uso industrial y energético.

La organización cuenta con las herramientas y la maquinaria necesaria para los trabajos de limpieza y mantenimiento así como de furgonetas de transporte.

Las personas con discapacidad en el proyecto

Este proyecto tiene la peculiaridad de que, además de haber generado oportunidades de inserción laboral y social de las personas con discapacidad, ha venido a cubrir una necesidad a través de la prestación de un servicio que los ayuntamientos estaban descuidando. Así, el trabajo de las brigadas en cuanto a limpieza, mantenimiento y recuperación de superficie forestal en espacios de uso público (merenderos, miradores, rutas de senderismo, playas fluviales, centros de interpretación de la naturaleza, parques naturales, etc.) supone una mejora del medio ambiente y un beneficio a la comunidad que permite disponer de estos recursos en condiciones idóneas de conservación durante todo el año.

Empleo:

Este proyecto ha creado entre 25 y 30 puestos de trabajo para personas con discapacidad, cada brigada está constituida por una persona de coordinación, un preparador laboral y tres personas con discapacidad que actúan como peones forestales o de jardinería.

Factores clave

Dificultades encontradas:

Las principales dificultades encontradas en este proyecto son:

- La escasez de formación específica y adaptada.
- La gran dependencia de la administración pública a la hora de subcontratar los servicios que son objeto del proyecto.
- La ausencia de tejido empresarial en la zona que pueda absorber la oferta de servicios.
- La competencia en el sector centrada en los precios.

Elementos de éxito:

Se trata de una actividad con grandes posibilidades de expansión porque se está potenciando desde la UE, y Galicia cuenta con grandes extensiones de superficie forestal. En este contexto, cada vez más ayuntamientos se sienten impelidos a externalizar y subcontratar este tipo de servicios, en un ámbito que además, aporta un gran valor añadido mediante la consecución de beneficios medioambientales.

En otro orden de cosas, el proceso de inserción ha favorecido el éxito, pues la participación a través de itinerarios de inserción con entrevistas personalizadas y la aplicación de pruebas de evaluación global de habilidades en las áreas de desarrollo social, personal y laboral, así como un seguimiento continuado y estrecho, han minimizado las posibilidades de fracaso.

a.3. Hortus aprodiscae de APRODISCA

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN	APRODISCA (Associació Pro Persones amb Disminució Psíquica de la Conca de Barberà) www.aprodisca.org	
TIPO DE ORGANIZACIÓN	Asociación	
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE IMPLANTACIÓN	Cataluña (Montblanc, comarca de la Conca del Barberà, en Tarragona)	
ACTIVIDAD	Desarrollo de programas dirigidos a promover la calidad de vida y la integración social y laboral de las personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y/o con riesgo de exclusión social. Para la comunidad, llevan a cabo productos de artesanía, artes gráficas, librería y papelería, jardinería, y producción agrícola ecológica, entre otras.	
PERSONA DE CONTACTO	M. Carmen Sureda	
	CARGO	Gerenta
	TELÉFONO	977 861 261
	EMAIL	aprodisca@aprodisca.org

Descripción y caracterización del proyecto

Nombre del proyecto:

Hortus aprodiscae <http://www.aprodisca.com/serveis.htm#>

Ubicación:

Tres fincas de 11 hectáreas, en Montblanc, Constantí y en la Selva del Camp, Tarragona.

Año de creación y origen:

El proyecto surgió en 2005 como alternativa de negocio a los servicios de manipulado prestados a la industria del automóvil por el CEE de la entidad. Dados los cambios tecnológicos e industriales en el sector, y la creciente tendencia a la deslocalización tanto de la actividad como el empleo, se trató de buscar un proyecto con arraigo local, que generase compromiso e identidad, con valor añadido para el entorno y que se pudiese distribuir de la manera más directa y personal al consumidor, sin intermediarios de por medio.

La puesta en marcha del proyecto requirió una fuerte inversión que ha supuesto un gasto de casi 2 millones de euros en infraestructuras, aportados por ayudas y subvenciones públicas (Generalitat de Cataluña, FSE y otras entidades), financiación propia y créditos bancarios. También ha sido crítica la colaboración y el soporte prestado por otros agentes sociales del medio rural como el Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà y el Consorcio de l'Alt Camp.

Descripción:

APRODISCA desarrolló este proyecto de huertos para el cultivo, la elaboración, la distribución y la comercialización de productos agrícolas ecológicos. El proyecto tiene 4 elementos fundamentales:

1. El cultivo, centrado en hortalizas, plantas aromáticas, olivos y frutos secos.
2. La elaboración de un catálogo amplio de productos con certificación de producción ecológica, como conservas de frutas y verduras, avellanas tostadas, aceite, cestas de verduras semanales y cocas o empanadas de verduras, en un obrador de 1.000 m². Además, ofrecen servicios de catering para particulares, empresas e instituciones y producen manipulados

alimentarios así como productos ecológicos para pequeños productores locales. Finalmente, gestionan un comedor colectivo de la asociación.

3. La venta de los productos, que se realiza a través de mercados locales, ferias agroalimentarias ecológicas, etc. Además, gestionan una tienda en la propia sede de la asociación.
4. Finalmente, realizan labores de divulgación y sensibilización sobre agricultura y alimentación ecológica.

Las personas con discapacidad en el proyecto

Empleo:

El proyecto no sólo ha mantenido los empleos anteriores sino que ha creado nuevos puestos de trabajo, de manera que involucra a 26 personas directamente pero a entre 35 y 50 personas indirectamente.

- 5 trabajadores/as con discapacidad se emplean diariamente y a tiempo completo, en una brigada de mantenimiento de las fincas destinadas al cultivo, bajo la supervisión de un monitor y con un encargado de coordinar las tareas a realizar en las distintas fincas.
- 10 trabajadores/as con discapacidad trabajan elaborando productos alimenticios en el obrador, con una monitora a cargo. Además, del servicio de cocina del comedor se encarga una cocinera con una ayudante con discapacidad.
- En la tienda trabajan una monitora/encargada y una trabajadora con discapacidad. La asistencia a mercados y ferias, finalmente, se cubre con equipos a tiempo parcial de entre 2 y 3 miembros, compuestos por un monitor y uno o dos trabajadores/as con discapacidad.

Factores clave

El proyecto ha servido no sólo para generar empleo sino para contribuir al desarrollo y a la dinamización local, y a generar un ámbito de relación y participación de consumidores, agricultores y otros agentes del territorio. No obstante, en su puesta en marcha se han concentrado algunos obstáculos.

Dificultades encontradas:

- La inexperiencia inicial y el desconocimiento del sector agrícola y alimentario ecológico.
- Necesidad de grandes inversiones para cumplir con las exigencias higiénico-sanitarias.
- La alta exigencia de la normativa alimentaria en relación con las infraestructuras los equipamientos y la manera de operar.
- Las dificultades de adaptar los puestos de trabajo de un sector productivo a otro muy diferente.
- Las resistencias al cambio de modelo por parte de personas dentro de la organización.

Elementos de éxito:

La entidad considera como uno de los factores claves la anticipación a las amenazas del entorno, que permitió dar un giro estratégico y generar nuevas oportunidades, impulsando una nueva línea de negocio y en definitiva, la reconversión del CEE. Ese giro productivo se ha producido hacia un sector emergente de alto valor añadido, respetuoso con el medio ambiente y que favorece la cohesión y dinamización del medio rural a través de un trabajo que impacta positivamente en todos los agentes sociales de relevancia. Además, se ha conseguido generar empleo estable y de calidad para las personas con discapacidad intelectual y con trastornos mentales.

Otra clave ha sido la comercialización directa y sin intermediarios, lo que ha permitido ofrecer productos a menor coste y un conocimiento directo del consumidor y sus necesidades, con mayor garantía de adaptación flexible a la demanda.

Información adicional:

<http://youtu.be/rrlUoAK9nCE>

a.4. Posada Miranda de ASPRODES

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN	ASPRODES-FEAPS www.asprodes.es		
TIPO DE ORGANIZACIÓN	Asociación. No obstante, ASPRODES cuenta también con dos CEE: Viveros El Arca y Viveros Vitigudino y con una cooperativa de empleo en el ámbito rural, SALARCA		
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE IMPLANTACIÓN	Castilla y León (Salamanca)		
ACTIVIDAD	Apoyo a personas con discapacidad intelectual y sus familias. Para la comunidad realizan servicios de jardinería y de hostelería.		
PERSONA DE CONTACTO	Juan Antonio Recio		Jorge de Dios
	CARGO	Gerente de ASPRODES	Gerente de Salarca
	TELÉFONO 923 432 962		
	EMAIL	posadamiranda@posadamiranda.es	salarca@asprodes.es

Descripción y caracterización del proyecto

Nombre del proyecto:

Posada Miranda. <http://www.posadamiranda.es/index.asp>

Ubicación:

Miranda del Castañar (Salamanca).

Año de creación y origen:

La posada se creó en 2007 si bien su origen se remonta a 2005, a partir de un estudio de detección de necesidades de las personas con discapacidad de la comarca que llevó a cabo esta organización.

La principal demanda derivada de este estudio fue la de empleo. Ello coincidió con un momento de desarrollo económico de la zona a través del turismo rural. A partir de ahí y con numerosos apoyos de agentes públicos y entidades sociales, se puso en marcha el proyecto de la posada. Caja Madrid, Fundación Once, la Asociación de Agricultura de Montaña (ASAM) y la DG de Economía Social de la Junta de Castilla y León prestaron apoyo financiero, junto con los recursos propios, hasta 1.200.000€. El Ayuntamiento de Miranda del Castañar cedió el edificio, la Diputación de Salamanca financió la formación en hostelería de 12 personas con discapacidad de la zona, y ASAM ofreció asesoramiento sobre las oportunidades y dificultades del proyecto. Hoy en día la posada se sostiene mediante los ingresos propios de su actividad y los incentivos a la contratación de personas con discapacidad.

Descripción:

La posada ofrece servicios de alojamiento y restauración para particulares y empresas de calidad, lo que les ha hecho acreedores del sello “Q de Calidad Turística” del Instituto de Calidad Turística Española, siendo el primer establecimiento rural de la provincia de Salamanca en lograrlo. El 80% de la plantilla cuenta con alguna discapacidad y está en permanente reciclaje y formación, la posada también ofrece formación en hostelería para personas con discapacidad e la comarca, de manera que puedan incorporarse al mercado ordinario de trabajo (ya ha formado a diez personas). Así, la Posada está en proyecto de homologación como centro ocupacional con actividad de hostelería.

Otros proyectos dentro de ASPRODES

Además de hacer referencia a este proyecto, hay que señalar que ASPRODES a través de su cooperativa SALARCA (creada en 2007). Salarca se creó con el objetivo de generar empleo para personas con discapacidad en el entorno rural, y si bien es cierto, cuenta con 13 personas contratadas en los diferentes recursos de atención a la dependencia de ASPRODES, ha conseguido generar empleos verdes en los últimos años para personas con discapacidad (hasta 44 trabajadores con discapacidad, en 2011), gracias a la puesta en marcha de una serie de interesantes proyectos en diversas líneas de trabajo, tales como:

- Mantenimiento del jardín histórico renacentista de Béjar.
- Producción de plantas adaptadas al territorio. Salarca ya contaba con proyectos de Xerojardinería o producción de plantas ornamentales y autóctonas adaptadas al entorno. En la actualidad están dando pasos a hacia la innovación a través de la introducción de plantas micorrizadas⁴⁷.
- Producción de maderas nobles.
- Dos proyectos innovadores y piloto, para el enriquecimiento del compost y de lumbricultura (en colaboración con la Universidad de Salamanca).
- Asimismo, Salarca está comenzando a implantar un sistema organizativo en red, integrado, automatizado y de control a distancia de los cuatro viveros con que cuenta (Salamanca, Viti-gudino, Ciudad Rodrigo y Alba de Tormes), que se ha venido a denominar “Viveros inteligentes: innovación tecnológica en el medio rural”, financiado por la Fundación Iberdrola.

Con estos proyectos, esta cooperativa prevé la creación en los próximos 18 meses de en torno a 30 puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad en el proyecto

Empleo:

La posada ha generado siete puestos de trabajo paritarios en términos de sexo y con una edad media de 39 años.

El equipo humano de la Posada está compuesto por una persona que la coordina y dirige y seis personas más, polivalentes aunque con funciones especializadas. Dos de estos/as trabajadores/as con discapacidad se encargan de la recepción y el servicio de comedor, tres trabajadores/as realizan las tareas de limpieza, de lavandería y cocina y un conductor recoge a los trabajadores y los devuelve a sus lugares de residencia al terminar su turno. Este empleo ha permitido a cinco de estas personas alcanzar una total autonomía e independencia de sus familias.

⁴⁷ Las plantas micorrizadas son plantas tratadas con tecnologías avanzadas que, mediante una inoculación, permiten una doble respuesta de la planta: por un lado, desarrolla un hongo que le permite soportar mejor inmunitariamente a determinadas enfermedades y por otra, desarrolla hongos comestibles (como las trufas, por ejemplo) para su posterior recogida y comercialización.

Factores clave

El proyecto ha tenido un impacto positivo en la zona por diversos motivos.

Aparte de las mejoras en la calidad de vida de las personas contratadas y las posibilidades que abre a otras personas que en la actualidad tienen acceso a la formación prestada por este establecimiento, ha abierto un nuevo segmento de mercado en la zona: el de la discapacidad. Al tratarse de un hotel totalmente accesible, ha generado una nueva oferta para personas con movilidad reducida, que repercute en el resto de recursos turísticos, hosteleros, culturales de la zona, favoreciendo el desarrollo rural y al tejido empresarial de la zona. Asimismo, ha contribuido a deshacer prejuicios en lo relativo a las personas con discapacidad y a sus posibilidades de empleo.

Dificultades encontradas:

- La primera dificultad encontrada fue la adquisición de un terreno anexo al del edificio cedido por el Ayuntamiento, por pertenecer a varios miembros de una familia, dispersos por el país, a los que hubo de localizarse y negociar hasta llegar a acuerdo.
- Además, se produjeron ciertas resistencias por parte de los familiares de los trabajadores con discapacidad a que sus familiares se desplazaran a otro municipio a formarse y posteriormente a trabajar, dado que no existían comunicaciones adecuadas. ASPRODES compró vehículos y puso conductores para facilitar el transporte o recurrió, en su caso, a financiar el servicio de taxis necesario para el desplazamiento.
- Asimismo, un obstáculo a la accesibilidad del edificio fue la imposibilidad de contratar, debido a la inversión que suponía, a un arquitecto especializado en esta materia. Esto se solventó mediante formación proporcionada al arquitecto de ASPRODES así como la colaboración con el arquitecto técnico del Centro de Recuperación de Personas con Discapacidad Física de Salamanca.
- También fue un obstáculo el acceso a la financiación del Programa LEADER+, debido a los requisitos de estas ayudas.
- Finalmente, persisten los obstáculos a la inserción de los/las trabajadores/as con discapacidad formados en hostelería que parcialmente pueden explicarse por la ausencia de transporte en la zona que conecte los diferentes municipios.

Elementos de éxito:

Los elementos que han permitido que este proyecto salga exitosamente adelante han sido varios.

Por un lado, un aprovechamiento de los recursos endógenos del medio rural en el que se desarrolla, ya sean el patrimonio natural y cultural, la gastronomía, el paisaje, etc.

También ha sido esencial la participación y la colaboración con los diferentes agentes públicos y privados, que ha generado sinergias y trabajo en red, favoreciendo una dinamización económica y social del territorio.

Por otro lado, han sido determinantes el buen hacer y la calidad de los servicios prestados, que se han visto reconocidos con la “Q” de calidad turística, poniendo a este establecimiento en el mapa de la excelencia hotelera y hostelera no sólo de Castilla y León sino también de España, que sirve para desmontar estereotipos sobre la relación entre discapacidad y empleo y demostrar que estas personas pueden trabajar con los mismos estándares que las demás.

a.5. Cooperativa L'Olivera

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN	L'Olivera SCCL www.olivera.org/php/index.php	
TIPO DE ORGANIZACIÓN	Cooperativa	
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE IMPLANTACIÓN	Cataluña	
ACTIVIDAD	Cultivo, producción y comercialización de vinos y aceites ecológicos	
PERSONA DE CONTACTO	Carles de Ahumada	
	CARGO	Gerente
	TELÉFONO	973 33 02 76
	EMAIL	olivera@olivera.org

Descripción y caracterización del proyecto

Nombre del proyecto:

L'Olivera Cooperativa

Ubicación:

Vallbona de les Monges, Lérida

Año de creación y origen:

La cooperativa se creó en 1974 a iniciativa de un grupo de personas que querían instalarse en esta zona rural de Cataluña, y generar un proyecto de carácter comunitario para trabajar con discapacitados psíquicos. El proyecto habría de vincularse con el territorio y la población de la región, ofreciendo alguna alternativa económica que frenara el éxodo rural, la despoblación y la depauperación social, agrícola y económica. Inicialmente se constituyó como Cooperativa Agropecuaria de Promoción de Deficientes y una vez modificada la legislación catalana sobre cooperativas (2002), se constituyó como Cooperativa de Trabajo Asociado y de Iniciativa Social.

En un primer momento, trabajaron en fincas de alquiler y poco después adquirieron 4 Ha de olivos y fincas para plantar la vid. Treinta años después, cuentan con una explotación agrícola de 66 Ha de las cuales 20 son de olivos y 15 de viñedos, siendo el resto de cereales, almendros y bosques.

Por lo que concierne a las personas con discapacidad, empezaron con un grupo pequeño (7 personas) que se ha ido incrementando y ha ido evolucionando en sus necesidades. En 1986 la Cooperativa se inscribió en el registro del MTIN de Centros Especiales de Empleo. En este sentido, y en la medida en que los trabajadores del grupo fueron envejeciendo, la cooperativa se vio en la necesidad de establecer por un lado, un centro de terapia ocupacional para los nuevos trabajadores con discapacidad (prestando actividades de huerto ecológico, elaboración de olivas e hipoterapia), en el año 2000. Paralelamente se estableció una fundación en 2003, como instrumento que garantizase la continuidad de los proyectos así como el emprendimiento de nuevas iniciativas de acción social y de integración laboral para las personas con discapacidad, y que sirviese para canalizar las aportaciones económicas al proyecto. La fundación, además, realiza proyectos de cooperación internacional.

Finalmente, en 2004 se creó una residencia atendida en régimen de internado abierto para estos trabajadores, con capacidad de hasta 17 plazas.

La financiación de todas esas iniciativas vino de la mano de distintos apoyos institucionales como el del Ayuntamiento de Vallbona de les Monges, que le cedió inicialmente un espacio, así como el de la fundación Un Sol Món o de la unión Europea a través del FEOGA y del Programa Leader. No obstante, en 2007 L' Olivera llevó a cabo un exitoso proceso de venta de títulos participativos por valor de 400.000€ con el objetivo de ampliar la bodega, que se vendieron en 20 días.

Descripción:

L'Olivera cultiva, elabora y comercializa vinos, aceites y aceitunas de alta calidad y totalmente ecológicos.

La producción vitivinícola comenzó con un montante de 15.000 botellas de vino blanco de las variedades macabeo, parellada y chardonnay, bajo la DO Costers del Segre. No obstante, en un intento de diversificación y consolidación del proyecto, comenzaron a producir vinos espumosos, tintos y dulces. En la actualidad produce en conjunto unas 200.000 botellas anuales de las cuales exporta en torno al 16% de su producción a países como Francia, Alemania, Bélgica, Inglaterra, Japón, etc., habiendo incrementado de manera importante tanto la producción como las ventas en los últimos años. También producen lotes de Navidad para empresas

A partir de 2005, L'Olivera empezó a producir aceite, alcanzando las 7.000 botellas anuales de aceite de oliva virgen extra, y aceitunas arbequinas selectas, además de pequeñas cantidades de otros productos agrícolas (cereales, almendras).

Las personas con discapacidad en el proyecto

Las personas con discapacidad constituyen el núcleo sustancial de la actividad de la cooperativa cuya acción social ha sido desde su constitución el pivote en torno al cual se articulan el resto de sus actividades. Así, la cooperativa cuenta con 54 socios y 48 trabajadores de los cuales 17 son personas con discapacidad.

Empleo:

8 de los trabajadores con discapacidad trabajan en el marco del servicio de terapia ocupacional, atendidos por 2 monitores. En la bodega y el molino de aceite trabajan 3 personas con discapacidad, asistidos por otros dos monitores. Además hay una psicóloga y una trabajadora social trabajando en tareas de apoyo técnico y seguimiento a las personas con discapacidad así como cinco personas más en asistencia en el ámbito residencial, aparte de los trabajadores y trabajadoras en tareas de administración, labores comerciales, etc. Con la diversificación de la producción vinícola y oleícola, se prevé la creación de alrededor de 20 nuevos puestos de trabajo.

Factores clave

Dificultades encontradas:

- La necesidad de integrarse y arrancar con el proyecto en un entorno rural en pleno proceso de despoblación y de éxodo rural, realizando cultivos tradicionales de la zona en un momento en que esos cultivos estaban en retroceso.
- El escepticismo de la propia comunidad ante las posibilidades de éxito de esta iniciativa, sobre todo cuando entre ellos también había productores de vino. En este sentido, los cooperativistas de L' Olivera eran conscientes de que debían conseguir un producto que se vendiese por sí mismo.

- La necesidad de realizar inversiones en formación, tecnología, maquinarias e infraestructuras no sólo en el arranque sino en la consolidación del proyecto. Los problemas financieros son una constante en esta iniciativa, también en la actualidad.
- En la actualidad una preocupación es la necesidad de diversificar y de darle una vuelta de tuerca al modelo de actividad de la cooperativa, para lo cual ya se están buscando alternativas como llevar a cabo actividades de turismo rural o de replicar el modelo en otras partes de Cataluña, como ya se está haciendo en pequeños viñedos cedidos por el Ayuntamiento de Sabadell y de Barcelona.
- La necesidad de perfeccionar los procesos productivos en un mercado de gran competencia.

Elementos de éxito:

- El principal factor de éxito de esta iniciativa ha sido el equipo, desde una triple vertiente: por un lado, ha sido un equipo capaz de integrarse en una comunidad pequeña y en una zona rural depauperada en su momento, y establecer lazos de colaboración con la comunidad, con una enorme capacidad de comunicación de lo que se perseguía con el proyecto; en segundo lugar, el equipo ha sabido introducir la innovación en el proyecto, renovarse y reciclarse, evolucionando día a día y manteniendo el proyecto vivo y en progresión; finalmente, y en tercer lugar, el éxito no se explicaría si no se hubieran establecido “complicidades” con multitud de agentes, políticos, económicos y sociales, tanto locales como exteriores, redes fundamentales que han sustentado esta iniciativa.
- Otro de los elementos de éxito ha sido el hecho de que las actividades agrícolas se adaptan exitosamente a las diferentes capacidades, dando cabida a todas las personas en una escala de tareas diferenciadas, según su capacidad o posibilidad. Esto hace que todas las personas puedan sentirse válidas, integradas, y que su vida tenga un sentido, una utilidad.
- El arraigo al entorno, tanto en lo físico como en lo humano, y el aprovechamiento de los recursos existentes, como son los cultivos tradicionales de la zona de vino y almendras.

Información adicional:

<http://www.youtube.com/watch?v=QoAJ8GfdLbo> (en catalán, subtulado en español)

<http://vimeo.com/18916920> (en catalán)

a.6. Planta ECOINTEGRA de ASPACE Navarra

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN	Fundación ASPACE Navarra para el Empleo (FANE) http://www.aspacenavarra.org/aspac/	
TIPO DE ORGANIZACIÓN	Fundación	
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE IMPLANTACIÓN	Navarra	
ACTIVIDAD	Integración laboral y social de personas con parálisis cerebral y/o afines. Prestan diversos servicios a la comunidad tales como restauración artesanal de libros, gestión de albergues, limpieza, jardinería, lavandería industrial, manipulados para industria y reciclaje	
PERSONA DE CONTACTO	Camino Osteriz	
	CARGO	Directora de la planta
	TELÉFONO	948 336 874
	EMAIL	caosteriz@aspacenavarra.org

Descripción y caracterización del proyecto

Nombre del proyecto:

Planta ECOINTEGRA.

Ubicación:

Aoiz, Navarra.

Año de creación y origen:

El proyecto ECOINTEGRA se constituyó en 2004 impulsado por FANE y con el apoyo de los Departamentos de Asesoría Estratégica e I+D de la Asociación de la Industria Navarra.

Su puesta en marcha se produjo meses antes a la aprobación de la normativa de reciclaje de residuos eléctricos y electrónicos (RAEE). En el momento en que se creó esta planta, sólo existían tres plantas semejantes en España, y su establecimiento requirió de fuertes inversiones que alcanzaron los 6 millones de euros, destinados a la construcción e las infraestructuras y la compra de maquinaria. En la planta de reciclado, además, se integraron un centro de I+D+I, y un centro de información, divulgación y formación medioambiental, que prestan servicios a organizaciones públicas y privadas y establecen sinergias con el resto de la sociedad. Las inversiones iniciales fueron aportadas por ASPACE en un 50%, y por otras entidades de carácter público (Departamento de Industria del Gobierno de Navarra, un 30%, el Servicio Navarro de Empleo, un 10%) y privado (Caja Madrid, La Caixa y Caja de Navarra aportaron el 10% restante de las inversiones necesarias).

Descripción:

La planta ECOINTEGRA recicla productos eléctricos y electrónicos, concretamente frigoríficos, monitores de televisión y ordenador, y pequeños aparatos electrodomésticos con capacidad de hasta 40 frigoríficos y 35 monitores TRC a la hora. Cuenta con 2.500 m2 construidos en zona de reciclaje y 800 m2 para oficinas, divulgación e I+D.

El proceso de reciclaje supone:

- Un pre-tratamiento en el que se extraen las gomas, cables y cristal y se clasifican los aparatos por el tipo de gas que contienen.

- La extracción por vacío de los gases y aceites del circuito.
- La extracción de los compresores.
- Finalmente, la trituración, descontaminación y separación de materiales (hierro, plástico, cobre, aluminio y gas procedente del poliuretano) con vistas a su reutilización.

Esta planta recibe la gran parte de los residuos del País Vasco, si bien también trata y recicla artículos provenientes de la propia Navarra, Asturias, Castilla y León y La Rioja. Para garantizar el suministro de los aparatos, ASPACE ha establecido acuerdos con los principales fabricantes del sector, que le suministran hasta 75.000 frigoríficos anuales y 20.000 pequeños electrodomésticos en el mismo período. Asimismo, mantiene acuerdos con gestores autorizados que recogen y se hacen cargo de buena parte de los materiales resultantes del proceso de reciclaje para su posterior valorización.

El beneficio medioambiental de la planta es incuestionable. Por cada mil aparatos se obtienen, por ejemplo, casi 27.000 kg de hierro, 5.000 kg de plástico, 2.000 kg de aluminio o 290 kg de CFC, materias primas que pueden ser reutilizadas por la industria. Por lo que respecta a los CFC, cada kg recuperado equivale a evitar la emisión de 58 kg de CO₂ a la atmósfera al año, en esta planta se reciclan 50.000 frigoríficos.

Además, en 2009 la planta se certificó por la norma ISO 14001:2004.

Las personas con discapacidad en el proyecto

Empleo:

El beneficio social de la planta también es innegable. En la misma se han creado 32 puestos de trabajo de los cuales 28 están ocupados por personas con discapacidad, previendo que durante este año se alcancen los 32 puestos ocupados por personas con discapacidad.

Los empleos ocupados por estas personas son cualificados y no cualificados. Entre los puestos cualificados se encuentran un Responsable de Calidad y Medio Ambiente, así como operarios que llevan a cabo tareas complejas como el desmontaje manual de los electrodomésticos, y el acondicionamiento de residuos para su posterior tratamiento y reciclaje, así como la extracción de los CFC. Entre los puestos no cualificados se encuentran los operarios de base de la planta.

Las expectativas de crecimiento en términos de la actividad de la planta así como de empleo para las personas con discapacidad son optimistas, por cuanto según los datos existentes, en la actualidad sólo se reciclan un tercio de los residuos RAEE, que obligatoriamente deben ser recuperados y reutilizados.

Factores clave

Dificultades encontradas:

- La principal dificultad encontrada en la puesta en marcha de la planta fue la fortísima inversión inicial, necesaria para la construcción e infraestructura y la dotación de maquinaria, entre otros. Ello supuso un trabajo largo y una procelosa búsqueda previa de inversores que estuvieran dispuestos a apostar por el proyecto. ASPACE Navarra logró un crédito por la mitad de los 6 millones de euros requeridos, y la otra mitad se cubrió con aportaciones del Gobierno de Navarra, Caja de Madrid y La Caixa, fundamentalmente.

- Las dificultades propias de un sector donde una parte importante del mismo se encuentra en la economía sumergida, en la que operan multitud de negocios privados de chatarrería. Una planta como la referida requiere de un volumen mínimo de residuos para ser rentable. Al problema anterior se añade el hecho de que los gestores autorizados no proporcionan en determinados casos los residuos.

Elementos de éxito:

La Fundación considera que uno de los elementos del éxito fue apostar por la innovación en un sector de integración y gestión de residuos que, por su propia naturaleza, no se pueden deslocalizar. El marco jurídico, además, soporta esta actividad.

Otros de los elementos de éxito fue obtener con celeridad las autorizaciones previas y necesarias para operar, y respetar escrupulosamente la legalidad vigente en su ámbito de actividad, lo que ha facilitado una total transparencia y ha hecho posible el ejercicio de su actividad con altos niveles de calidad y confianza.

a.7. Finca Arcadia

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN	Finca Arcadia S.L. www.fincaarcadia.es	
TIPO DE ORGANIZACIÓN	Centro Especial de Empleo	
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE IMPLANTACIÓN	Andalucía	
ACTIVIDAD	Producción y envasado de huevos ecológicos	
PERSONA DE CONTACTO	Cayetano Delgado López	
	CARGO	Gerente
	TELÉFONO	956 353 748
	EMAIL	fincaarcadia@gmail.com

Descripción y caracterización del proyecto

Nombre del proyecto:

Finca Arcadia

Ubicación:

Jerez de la Frontera, Cádiz.

Año de creación y origen:

Este CEE se creó en 1999 inicialmente para la producción y el envasado de huevos ecológicos, como alternativa de empleo para las personas con discapacidad. La idea surgió del promotor, aficionado a la avicultura casera, que puso una granja experimental con 200 gallinas.

La granja de Finca Arcadia ha sido una de las primeras granjas de producción de huevos ecológicos de Andalucía, acreditado por el Comité Andaluz de Agricultura Ecológica.

Finca Arcadia se propuso recuperar los métodos de décadas anteriores combinados con las últimas tecnologías agropecuarias, al objeto de lograr verdaderos huevos ecológicos con elevados estándares de calidad. Así, se establecieron en una finca de 13,5Ha de naranjos, en la que en poco tiempo, 3.000 gallinas ponedoras se paseaban por los campos (en que no se emplean abonos químicos ni plaguicidas), en completa libertad, sin limitaciones. Además, los gallineros, sin puertas, estaban previstos únicamente para la puesta de los huevos y para dormir, y la densidad es de 6 gallinas por m².

Por otro lado, la alimentación de las aves está controlada, sin colorantes, sin conservantes, sin antibióticos. La alimentación de las gallinas consiste en 75% cereales y leguminosas, 15% alfalfa y verde, 81% de minerales simples, 2% aceite de girasol y polen y los insectos que las gallinas pueden cazar libremente.

El éxito de la granja fue tal que llegaron a gestionar dos explotaciones distintas con hasta 8.000 gallinas; no obstante, en la actualidad han prescindido de ellas por haberse encontrado con problemas para dar cuenta simultáneamente de producción y comercialización de los huevos. Hoy en día embalan y comercializan los huevos y cuentan con 4 proveedores que les surten de los mismos, a los que desde Finca Arcadia se somete a controles rigurosos para garantizar la calidad y las condiciones estrictas de producción y las características del producto.

Finca Arcadia sirve huevos ecológicos por todo el territorio nacional y su principal cliente es El Corte Inglés (acapara el 60% de su producción), si bien entre su clientela también se encuentran Carrefour y otros distribuidores y establecimientos de productos ecológicos acreditados.

Con posterioridad, desde 2007, han diversificado su actividad, abriendo una línea de producción y envasado de frutas y hortalizas frescas de cuarta gama que, mediante una línea de producción, reciben, pegan, lavan, desinfectan, envasan y comercializan al natural, únicamente para la demanda hostelera local.

Las personas con discapacidad en el proyecto

Empleo:

Finca Arcadia cuenta con 14 trabajadores, 11 de ellos con diversos tipos de discapacidades, físicas, sensoriales y mentales.

Cada persona desempeña las tareas que puede desempeñar en función de sus particularidades, si bien la mayoría de los puestos son de peón de elaboración, en tareas más bien rutinarias relacionadas con el manipulado y el envasado de los productos.

No cuentan con monitores de apoyo.

La actual coyuntura no les permite generar expectativas de creación de puestos de trabajo pero tampoco de retroceso en los mismos.

Factores clave

Dificultades encontradas:

- Una de las principales dificultades encontradas durante todo el proyecto es el acceso a la financiación, lenta y dificultosa.
- Otra barrera encontrada es, a juicio de los dirigentes de este proyecto, las relaciones con la Administración, en particular en lo relativo a la tramitación de las ayudas por su condición de CEE y concernientes a la generación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad. La burocracia, la presentación de procelosas justificaciones y la tramitación de los expedientes hace que el pago de esas ayudas, que se consideran exiguas, se retrase (hasta tres años) poniendo en serias dificultades las cuentas de estas empresas que en algunos casos pueden llegar a depender de ellas.
- Las dificultades intrínsecas al mercado. La producción de un huevo ecológico tiene unos costes elevados que han de repercutirse en el precio final del producto. Ello dificulta la entrada y la competitividad en el mercado y hace que este producto se dirija a un tipo de cliente minoritario, no masivo.

Elementos de éxito:

Los promotores de Finca Arcadia piensan que ha habido varios factores determinantes que han permitido la consolidación del proyecto.

De un lado, el trabajo constante, persistente y sin desánimo pese a las posibles dificultades encontradas, que ha de sujetarse a un proyecto social claro y firme.

De otro, la capacidad de adaptarse, de diversificar y apostar, de ser dinámicos y de no aburrirse con el modelo de negocio o el proyecto económico que ha de garantizar la sostenibilidad del proyecto social.

Finalmente, la lucha por la eficiencia en el servicio y la calidad del producto, que sirve para fidelizar a la clientela y para distinguirse de la competencia.

a.8. Yogures de granja La Fageda de SCCL La Fageda

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN	Sociedad Cooperativa Limitada La Fageda http://www.fageda.com/es	
TIPO DE ORGANIZACIÓN	Sociedad Cooperativa Limitada	
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE IMPLANTACIÓN	Cataluña	
ACTIVIDAD	Reinserción socio-laboral de personas con trastornos mentales severos o con discapacidad psíquica. En lo mercantil, además, llevan a cabo tareas de explotación ganadera, productos lácteos, viveros, jardinería, atención al visitante y elaboración de obsequios.	
PERSONA DE CONTACTO	Cristóbal Colón	
	CARGO	Presidente
	TELÉFONO	972 681 010
	EMAIL	fageda@fageda.com

Descripción y caracterización del proyecto

Nombre del proyecto:

Yogures de granja La Fageda.

Ubicación:

Comarca de la Garrotxa, en Gerona. Cataluña

Año de creación y origen:

Aunque el origen de la cooperativa se remonta al año 1982, en que comenzó a trabajar en manipulados y jardinería, la actividad ganadera y de vaquería se origina en 1985 y la producción de yogures, en el año 1993. La dirección de la cooperativa comprendió que la implantación de cuotas de producción láctea en España y la plena aplicación de la legislación comunitaria en materia agrícola y ganadera ponía en riesgo la viabilidad de su explotación. Anticipándose a esa amenaza, y en previsión de lo que pudiera ocurrir, se empezó a buscar una alternativa de negocio para la cooperativa. La alternativa se encontró en la transformación de la materia primera disponible en yogures por dos razones: la primera era el acceso que la cooperativa tenía al mercado hospitalario e institucional, y la segunda, que aunque el mercado convencional de gran consumo estaba copado por tres grandes marcas, éstas estaban poco diferenciadas y sus productos eran bastante homogéneos.

Así, la cooperativa montó una pequeña planta de producción de yogures y flanes.

En lo relativo a los recursos de que dispone, además de la reinversión de sus propios beneficios, la cooperativa obtiene regularmente ayudas y subvenciones públicas y privadas procedentes del Instituto Catalán de Asistencia y Servicios Sociales, la Seguridad Social, FORCEM, de FEOGA, Caja Madrid, La Caixa, Caixa Girona y Caixa Sabadell, Fundosa, Fundación Accenture, etc.

Descripción:

La peculiaridad de los yogures de granja de La Fageda, y que sirvió de elemento diferenciador de otras marcas más pujantes del mercado, fue que se hace con leche de las propias vacas recogida como máximo, 48h antes. La granja controla todo el proceso, desde el forraje hasta las condiciones de vida del ganado, en un proceso industrial integrado con un continuo control de la calidad. Eso incide por un lado, en el proceso productivo, menos agresivo con el producto, dado que la materia prima está

estrictamente controlada desde su origen, y por otro, en las características del producto, que presume de ser un yogur menos ácido, más cremoso, con más sabor y sin aditivos, con unas propiedades organolépticas (textura, gusto, grado de acidez...) superiores.

Las personas con discapacidad en el proyecto

Empleo:

Hay que señalar que esta cooperativa realiza sus actividades mercantiles bajo el régimen laboral especial de Centro Especial de Empleo, que da trabajo a todas aquellas personas con calificación de discapacidad entre el 33% y el 66% hasta un total de 114 personas, distribuidas entre las diferentes ramas de actividad.

Sólo en la planta de yogures hay 52 trabajadores, la mayoría de ellos operarios. Todos estos trabajadores están asistidos por monitores/as especializados/as. En el Centro Ocupacional hay, además, 47 personas con discapacidades severas que les impiden las actividades profesionales ordinarias y que realizan tareas propias del servicio de terapia ocupacional en el que también están asistidos por personal especializado. Los 135 trabajadores restantes son personas sin discapacidad en puestos de fábrica, administración, comerciales y personal asistencial.

En este contexto, La Fageda ha creado 8 puestos de trabajo en su planta central en 2010 mientras que ha contribuido, mediante su servicio de orientación e inserción laboral, a que 17 personas con discapacidad intelectual encontraran empleo en la comarca de La Garrotxa.

Factores clave

La Cooperativa es un ejemplo de adaptación al cambio, de innovación y de visión de negocio, lo que hace de ella un modelo de éxito a seguir. Si bien la producción de yogures es su principal fuente de ingresos (representando el 85% de su facturación), La Fageda ha sabido renovarse y convertir en oportunidades de mejora y de reinversión las dificultades a las que ha tenido que enfrentarse. Buen ejemplo de ello ha sido la diversificación de su gama de yogures y productos lácteos, o el lanzamiento de una nueva línea de producción de helados elaborados en una planta en Sabadell. Para garantizar la sostenibilidad del proyecto, se está ideando en la actualidad una estrategia de producción de conservas, confituras y mermeladas ecológicas.

Así, el ejercicio 2010 se cerró con una facturación de 10,7 millones de euros, lo que representa un aumento del 10% respecto al ejercicio anterior. Su línea de producción de yogures y postres, creció un 6,4% hasta alcanzar los 40 millones de unidades, consolidándose como la tercera marca de yogures en ventas de Cataluña. Además, durante el año 2010, la cooperativa La Fageda invirtió 816.000 euros, 60.000 de ellos en medio ambiente.

Sin embargo, las cifras y el modelo de negocio pueden distraer del objetivo social de esta organización, cooperativa con 276 trabajadores y socios de los cuales un 60%, esto es, 160, presentan alguna discapacidad, y que con su actividad ha contribuido al pleno empleo de las personas con discapacidad de toda la comarca. Una organización que ha llegado a reunir la que está considerada como mejor explotación de vacas frisonas de España (500 vacas alimentadas con forrajes naturales)⁴⁸, cuyos

48 Según CONAFE, Confederación de Asociaciones de Frisona Española.

purines se tratan en una planta de compostaje *ad hoc*. Asimismo, La Fageda depura sus aguas en una depuradora biológica en su propia finca, y en sus viveros de planta autóctona produce más de un millón de vástagos anuales para la reforestación, que también alimentan las actividades de jardinería y mantenimiento de espacios naturales desempeñadas por la misma.

Así pues, esta cooperativa es sostenible desde el punto de vista social, mediante la creación y el mantenimiento de empleos para las personas con discapacidad, medioambiental, por cuanto recicla sus residuos, potencia los recursos naturales de la zona y contribuye a su desarrollo, y económico, que se refleja en el balance de sus ingresos y en la reinversión de sus excedentes⁴⁹.

Dificultades encontradas:

Inicialmente, las dificultades encontradas fueron muchas.

- En primer lugar, por la falta de un proyecto económico viable y la inexperiencia y falta de formación empresarial.
- En segundo lugar, por las propias características de los destinatarios del proyecto social, que eran internos de un hospital psiquiátrico. Esto generaba escepticismo ante las posibilidades del proyecto, así como resistencias externas.
- En tercer lugar, uno de los grandes retos era penetrar en un mercado altamente competitivo con empresas consolidadas, posicionadas y en una situación de liderazgo difícilmente superable, con muchos más recursos para sobrevivir en el mercado. Además se trataba de un entorno desconocido para la Dirección del proyecto, que carecía, como ya se mencionaba, de formación empresarial.
- Los recursos económicos son una dificultad que la iniciativa se encontró en sus inicios pero que ha perdurado, una constante de la actividad económica así como de la necesidad de generar un proyecto sostenible en el tiempo.

Elementos de éxito:

- La convicción en el proyecto y en el modelo, así como en los valores y en la visión que inspiran el mismo, contra las dificultades y las barreras.
- El compromiso de todas las personas que trabajan en la organización por alcanzar los mayores estándares de calidad, en lo mercantil, y por favorecer la mejora en las condiciones de vida de las personas con discapacidad y su integración laboral, en lo social, lo que ha impregnado su trabajo y ha desarrollado una *cadena de sentido* de las personas.
- El papel de las alianzas establecidas con otros agentes sociales, económicos y políticos que posibilitaron la introducción en el nuevo mercado y el conocimiento de un producto que carecía de recursos para llevar a cabo campañas de marketing. La Fageda tiene 1.500 puntos de venta de sus yogures, los cuales tienen un precio de venta un 30% superior al de sus competidores, sin campañas de publicidad. Esto se explica porque la cooperativa ha sabido aprovechar sus contactos y su posicionamiento en el sector hospitalario e institucional, como rampa de despegue y de publicidad de sus productos. Asimismo, decidió abrir sus instalaciones a las visitas (hasta 40.000 al año) como manera de dar a conocer su producto.
- La Cooperativa considera que ha sido clave trabajar mucho y tener algo de suerte.

⁴⁹ El Monitor de Reputación Corporativa (MERCOS) ha incluido en 2011 a La Fageda entre las 25 empresas más responsables de España. <http://www.mercos.info/es/countries/4/rankings/14>

Información adicional:

<http://www.youtube.com/user/LaFageda#p/f> (canal en You Tube de la Cooperativa)

<http://youtu.be/-F179HOB0OA>

<http://youtu.be/QwGrNw2hbCo>

<http://youtu.be/imF-uyYy2b4>

a.9. Proyecto Red Ecología y Discapacidad (ECODIS) promovido por Cooperativa CEE Porsiete- FEAPS CYL

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN	FEAPS CASTILLA Y LEÓN http://www.feapscyl.org/ Cooperativa CEE Porsiete http://empresaycompromiso.blogspot.com/	
TIPO DE ORGANIZACIÓN	Plataforma de asociaciones	
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE IMPLANTACIÓN	Castilla y León	
ACTIVIDAD	Esta plataforma aglutina a un conjunto de entidades que trabajan en favor y para las personas con discapacidad en todo un abanico de actividades que van desde la atención temprana al empleo, la vivienda, el ocio, la salud, etc.	
PERSONA DE CONTACTO	Jose Luis Sagarra	
	CARGO	Coordinador de la Unidad Regional para el Empleo
	TELÉFONO	983 320 116
	EMAIL	ucres@feapscyl.org

Descripción y caracterización del proyecto

Nombre del proyecto:

Red Ecología y Discapacidad (ECODIS).

Ubicación:

El proyecto se implementa en toda Castilla y León.

Año de creación y origen:

Este proyecto se pone en marcha en colaboración y por iniciativa de FEAPS, tras más de un año de estudio y conversaciones con Porsiete, en 2009.

El motivo por el cual FEAPS CYL le propuso esta iniciativa a la cooperativa fue porque la misma ya venía trabajando en el reciclaje de aceites usados y contaba con el *know how* necesario para poner en marcha un programa de esta envergadura y características. En la actualidad son catorce los CEE castellano-leoneses involucrados en esta iniciativa, tras constituir una red *ad hoc*, para este proyecto.

La Junta de Castilla y León ha contribuido financieramente al proyecto con 246.000€ destinados, por una parte, a la adaptación y/o construcción de las infraestructuras de los CEE, y por otra parte, a subvencionar a los ayuntamientos mayores de 5.000 habitantes, la compra e instalación de contenedores públicos de recogida y la distribución, en el marco de campañas de sensibilización, de 140.000 embudos para recogida doméstica del aceite vegetal usado.

La cooperativa, no obstante, implementa otros proyectos de reciclaje textil y de bicicletas.

Descripción:

ECODIS es una red de catorce CEE de toda la Comunidad de Castilla y León que trabajan conjuntamente en la recogida, el transporte y el tratamiento de aceites vegetales usados procedentes del ámbito doméstico y de la hostelería, restauración y de las cafeterías (HORECA), destinados a la fabricación de biodiesel. Para ello han tenido que ser previamente autorizados por la Junta para la gestión de

dichos residuos. La recogida se produce mediante 840 contenedores que alcanzan hasta a 920.000 personas de toda la Comunidad si bien en el caso de los establecimientos hosteleros (35.000 clientes con un parque de bidones de 6.000 unidades), se lleva a cabo mediante bidones de 50 litros de los que ellos disponen. La colocación de los contenedores y la recogida de los residuos se pactan con los Ayuntamientos y mancomunidades, con los que se firman convenios al efecto.

Los CEE proceden a la valorización y al tratamiento del aceite en una de las cuatro naves *ad hoc* (Salamanca, León, Palencia y Burgos) donde se sigue un protocolo de decantación, filtrado y limpieza que permite que la empresa que elabora el biodiesel, un combustible un 20% menos contaminante que el diesel común, lo utilice.

Las personas con discapacidad en el proyecto

El objetivo de este proyecto era generar una actividad para los CEE que permitiera la inserción laboral de personas con discapacidad, de entre las cuales se han priorizado a las que cuentan con algún tipo de discapacidad intelectual, por resultar su acceso al empleo aún más problemático.

Empleo:

En la actualidad, tras la firma de más de 50 convenios con municipios, mancomunidades, consorcios provinciales de residuos, asociaciones de hostelería, fundaciones y otras organizaciones, se han creado 40 puestos de trabajo de operarios que recogen y transportan estos aceites, si bien se calcula que con la consolidación del proyecto se podría llegar a los 60 puestos para personas con discapacidad.

Además, en el caso de trabajadores más especializados como los que trabajan en las naves de procesamiento de los aceites, se les proporciona formación ocupacional sobre prevención de riesgos laborales, seguridad e higiene en el trabajo, utilización de las máquinas, etc.

Factores clave

La puesta en marcha de este proyecto supuso un desafío porque entrañó el establecimiento de una red de CEE que debía actuar coordinadamente y según procesos estándar en la prestación del servicio, con lo que ello implica: protocolos normalizados de actuación, modelos de convenios, acuerdos comerciales e imagen corporativa común, campañas de sensibilización y creación de una agrupación regional de CEE para el reciclado.

ECODIS, asimismo, se articula orgánicamente a través de una asamblea general formada por los CEE y una comisión gestora que de facto, es la que, bajo la supervisión de la asamblea, toma las decisiones y firma los convenios.

Dificultades encontradas:

- Las dificultades propias de comenzar en una nueva actividad: la necesidad de formar a los trabajadores con discapacidad y que éstos se adapten a la nueva actividad.
- Otra dificultad fue el acceso a un nuevo mercado de actividad con competencia y la creación de un hueco en el mismo
- La consecución de los recursos financieros necesarios para poner en marcha la actividad de recogida, transporte, almacenamiento y tratamiento de los aceites.

- La competencia desleal de otras empresas del sector que en ocasiones, han pagado por hacerse adjudicatarias del servicio de recogida de aceites y en otras, han vaciado los contenedores antes que los CEE pudieran hacerlo.
- Las barreras iniciales derivadas de la propia necesidad de coordinación entre los CEE participantes en la iniciativa.

Elementos de éxito:

Ha sido fundamental en el éxito de esta iniciativa el trabajo en red, la coordinación entre los centros, y el establecimiento de sinergias entre los mismos, favorecido por la Unidad técnica de Coordinación Regional para el Empleo (UCRE) de FEPAS CYL. El trabajo en red ha fortalecido el proyecto, le ha dado cuerpo y credibilidad y ha situado a estos CEE en mejor posición para negociar.

Asimismo, la complicitad con la Junta de Castilla y León, que conocía a las entidades con anterioridad y su buen hacer, lo que facilitó la remoción de las posibles barreras administrativas en el arranque de la actividad y favoreció su entrada en el mercado.

Se ha generado una marca de calidad reconocida que genera confianza en los clientes y que contribuye a la preservación así como a la sostenibilidad medioambiental.

Información adicional:

<http://youtu.be/748CUDEDmqU>

a.10. La Huerta de Montecarmelo, de Fundación Carmen Pardo-Valcarce

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN	Fundación Carmen Pardo-Valcarce www.pardo-valcarce.com/fcpv/index_inicio.php	
TIPO DE ORGANIZACIÓN	Fundación	
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE IMPLANTACIÓN	Comunidad de Madrid	
ACTIVIDAD	En lo asistencial, promueven la inserción social y laboral de personas con discapacidad intelectual. En lo mercantil, cuentan con un vivero, realizan labores de limpieza, manipulados, decoración, carpintería, trabajos de imprenta, etc.	
PERSONA DE CONTACTO	Sandra Carretié	
	CARGO	Directora del CEE
	TELÉFONO	917 355 790
	EMAIL	lahuerta@fcpv.es

Descripción y caracterización del proyecto

Nombre del proyecto:

La Huerta de Montecarmelo. <http://www.lahuertademontecarmelo.com/>

Ubicación:

Madrid.

Año de creación y origen:

La inauguración se produjo el 18 de marzo de 2011.

La idea de los huertos surgió como alternativa a los trabajos de jardinería que desde los CEE de la Fundación se venían realizando. Así, y a partir de los terrenos baldíos de que disponía la propia organización y donde ya se situaba un CEE que da trabajo a 100 personas, se empezó a trabajar en 2010 en la adecuación, la limpieza y la nutrición del suelo, y posteriormente en el diseño y montaje de los huertos, con sus bancales, sistemas de riego y tutores.

Descripción:

La Fundación alquila pequeñas parcelas a particulares para establecer pequeños huertos urbanos en ellas y que puedan recuperar el contacto con la naturaleza y cultivar, recoger y comer de sus propios productos hortofrutícolas naturales.

Hay diversas modalidades y precios en función de los servicios prestados y la modalidad de pago escogida. El alquiler de un huerto cuesta un mínimo de 150€ anuales, incluyendo montaje y plantas, más una cuota mensual de 65€, sin mantenimiento pero que da derecho al agua necesaria para su mantenimiento y un carnet de socio para acceder al recinto; esta cuota alcanza los 85€ mensuales si se quiere contar con los servicios de un “*personal keeper*” (horticultores/as) que realizan operaciones básicas de mantenimiento y recolección del mismo.

Además, hay distintas variedades de huertos: estos pueden ser de flores, de verduras y hortalizas o frutales, si bien se proporciona la posibilidad de personalizarlos al gusto de cada arrendatario.

También se ha formado el denominado Club Huerta, al que pertenecen todas las personas arrendatarias de los huertos, que funciona como club social y proporciona una serie de ventajas: acceso a

programa actividades como cursos de formación, mercado de temporada, asesoría para la mejora de los cultivos, fabricación de compost, zona de semillado, etc. También en el marco de este club se edita un boletín, hay una zona de tienda, etc.

Las personas con discapacidad en el proyecto

Empleo:

Hasta el momento se han creado cinco puestos de trabajo para personas con discapacidad intelectual, con expectativas de crear más empleos, en la medida en que no se ha alcanzado el número límite de huertos previstos en los terrenos de que se dispone, pero la demanda sobrepasa la oferta actual de huertos. En este sentido, cinco personas más están en labores de formación y prácticas para una próxima incorporación al equipo que trabaja en los huertos.

Los trabajadores con discapacidad ejercen funciones de jardinería y tareas agrícolas tales como:

- Tareas de limpieza y mantenimiento básico del huerto.
- Reparación de desperfectos del riego o bancales.
- Enmiendas.
- Tratamiento de plagas.
- Tutorados de las plantas
- Delimitación perimetral del huerto.
- Construcción de los bancales.
- Instalación de riego por goteo y llaves de corte.
- Cavado y abonado de la tierra.
- Rellenado de zonas de cultivo con compost y arena.
- Plantado de frutales y especies perennes del huerto.
- Recolección de los productos, etc.

Ahora bien, hay otra vertiente en este empleo de singular importancia que es la relativa al contacto con las personas arrendatarias de los huertos, que favorece la integración de los trabajadores con discapacidad y acerca su realidad al resto de la sociedad, sirviendo como sensibilización.

Factores clave

En mes y medio de actividad en 2011, la Fundación alquiló 88 huertos y tienen lista de espera para la segunda fase, hasta los 146 huertos previstos en los terrenos de que disponen.

Dificultades encontradas:

A partir del presupuesto de que este proyecto aún es muy reciente y le falta tiempo para desarrollarse en toda su envergadura, la principal dificultad referida en la puesta en marcha del huerto ha sido la necesidad de formar a las personas con discapacidad el CEE en tareas más diversas y menos mecánicas que el tipo de tareas a las que estaban acostumbrados. Esto supone un reto a su discapacidad.

También ha supuesto una dificultad inicial la necesidad de conocer las técnicas y variedades hortofrutícolas, las semillas, etc.

Elementos de éxito:

La iniciativa se ha vendido por sí sola porque hay una demanda de espacios verdes urbanos de esparcimiento donde poder cultivar los propios alimentos de forma natural y que permitan poner en práctica una nueva forma de vida de contacto con la naturaleza, para compartir con los amigos y la familia. Además, es un proyecto con valores sociales además de medioambientales, que permite realizar una contribución social. Todo ello en un marco en el que estos huertos, que apenas empiezan a implantarse en España, ya han generado gran aceptación en otros países como Reino Unido o EE.UU.

Otro elemento de éxito ha sido contar con los propios trabajadores con discapacidad que ya se encontraban realizando labores de jardinería en el CEE.

Información adicional:

<http://youtu.be/XErK7qEr57A>

Otras experiencias similares en España:

Ayuntamiento de Palma http://www.palmademallorca.es/IMI/PORTAL/PRD/fnot_d4_v1.jsp?contenido=56725&tipo=8&nivel=1400&language=es&agrupacion=01

Ayuntamiento de Barcelona

<http://w3.bcn.es/fixers/baccessible/notciesfull59castell.268.pdf>

Zamora

<http://www.laopiniondezamora.es/zamora/2011/04/06/jubilados-parados-primeros-optar-61-huertos-urbanos/509277.html>

4.2. ANÁLISIS GENERAL DE LOS CASOS SELECCIONADOS

La muestra analizada de iniciativas de la Economía Social exitosas en la generación de empleo verde para personas con discapacidad, se compone, en resumen, de diez casos con **implantación** en siete Comunidades Autónomas diferentes: Andalucía, Aragón, Castilla y León, Cataluña, Galicia, Madrid y Navarra.

Estas iniciativas se aglutinan en torno a los siguientes **subsectores de actividad**: limpieza y conservación de espacios forestales; turismo rural; producción, elaboración y venta de productos agrícolas, avícolas y lácteos ecológicos, ya sean naturales (verduras y hortalizas, aceitunas, huevos) o procesados (yogures, aceite, vino, conservas); huertos ecológicos urbanos; gestión y reciclaje de residuos electrónicos; y gestión y reciclaje de aceites vegetales usados.

En términos generales se trata de proyectos **consolidados en el tiempo**, cinco de ellos establecidos en los últimos cinco años, 2 con entre 5 y 10 años de funcionamiento, y 3 proyectos con más de 10 años de funcionamiento.

En lo relativo al **empleo de las personas con discapacidad**, este conjunto de iniciativas insertan laboralmente y de manera directa a 255 personas con discapacidad, si bien en algunos casos hay una cierta variabilidad hacia arriba en el número de empleos, y con expectativas de generar más puestos de trabajo en los próximos años.

Por lo que se refiere al **tipo de discapacidad** de las personas contratadas, en todos estos proyectos se da empleo fundamentalmente a personas con discapacidades intelectuales de diverso tipo (autismo, enfermedades mentales, parálisis cerebral...), en lo concerniente el tipo de empleos ocupados, se trata en general de puestos de baja cualificación, con requerimientos formativos escasos, ya menudo de carácter sencillo y rutinario (peones de diverso tipo, hortelanos, manipuladores, asistentes de cocina y cocineros, etc.); no obstante, también hay ejemplos de puestos de mayor cualificación y complejidad en las funciones (repcionista, operarios cualificados, responsable de calidad y medio ambiente, etc.).

Por lo que respecta a las **barreras** encontradas, en todas las experiencias se identifican obstáculos financieros al establecimiento o inicio de la actividad así como una dificultad intrínseca al hecho de tener que generar, inicialmente, un modelo de negocio que sustentara el modelo social del proyecto, bien por falta de conocimientos técnicos o por desconocimiento del sector; también se manifiestan repetidamente las resistencias, reticencias y el escepticismo de las personas, bien del entorno (familias), de los equipos o del resto de la sociedad. En el transcurso del proyecto también se ha señalado la dificultad propia de garantizar la sostenibilidad del proyecto.

Las barreras relativas específicamente a las personas con discapacidad, han estado relacionadas con la necesidad de proporcionarles formación y ayudarles en su proceso de adaptación

Finalmente, en lo relativo a los elementos que han propiciado el **éxito** de estos proyectos, estas iniciativas han señalado la importancia del trabajo duro, el compromiso y la convicción en el proyecto social, así como el trabajo en red y el establecimiento de alianzas con otras entidades.

La siguiente tabla presenta una foto global de las iniciativas analizadas.

TABLA 7. Tabla sintética de la muestra de iniciativas de éxito seleccionadas

INICIATIVA	COMUNIDAD AUTÓNOMA DE IMPLANTACIÓN	AÑO DE PUESTA EN MARCHA	SUBSECTOR DE ACTIVIDAD	Nº DE EMPLEOS OCUPADOS POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD	TIPO DE DISCAPACIDAD
ATADES HUESCA	Aragón	2008	Turismo rural	25	Intelectual
BATA	Galicia	2007	Limpieza y conservación de espacios forestales	25	Intelectual: autistas
HOSTUS APRODISCAE	Cataluña	2005	Cultivo, elaboración y venta de productos agrícolas ecológicos	17	Intelectual
POSADA MIRANDA	Castilla y León	2007	Turismo rural	5	Intelectual
L'OLIVERA	Cataluña	1974	Cultivo, elaboración y venta de vinos y aceites ecológicos	17	Intelectual
ECOINTEGRA	Navarra	2004	Gestión y reciclaje de residuos electrónicos	28	Intelectual: parálisis cerebral
FINCA ARCADIA	Andalucía	1999	Producción y venta de huevos ecológicos	11	Intelectual, física y sensorial
LA FAGEDA	Cataluña	1993	Elaboración y venta de productos lácteos ecológicos	99	Intelectual y enfermedad mental
ECODIS	Castilla y León	2009	Recogida y reciclaje de aceites vegetales usados	40	Intelectual
HUERTA DE MONTECARMELO	Madrid	2005	Huerto ecológico urbano	5	Intelectual

Fuente: Elaboración Propia.

5. RESULTADOS Y CONCLUSIONES DEL ESTUDIO

EN TITULARES:

- Los sectores verdes van a generar empleo en España, para todo tipo de trabajadores. Sin embargo, persiste un gran desconocimiento de los mismos, tanto entre las entidades del movimiento de la discapacidad como entre las empresas en general, sean o no mercantiles.
- La situación económica va a tener un impacto decisivo en la intensidad del crecimiento de estos sectores para generar empleo. Se demandan fuertes inversiones públicas para generar más oportunidades en estos sectores.
- La Economía Social no se ha subido suficientemente al carro del empleo verde. Aún es una asignatura pendiente que dependerá no sólo de las inversiones sino de la formación y los apoyos.
- No obstante estas entidades son por naturaleza y cultura, las que mayor aportación social y territorial pueden hacer si actúan en los sectores verdes. Su actividad es crítica, tanto en el mundo rural como en la generación de condiciones favorables a la inserción de las personas con discapacidad.
- Estas entidades, como las mercantiles, necesitan de formación técnica y apoyos para poder emprender en sectores verdes o enverdecer sus negocios.
- Más allá de las tradicionales barreras a la inserción de las personas con discapacidad, éstas pueden incorporarse normalmente a todos los sectores verdes y a todas las ocupaciones que sean compatibles con su discapacidad: sólo necesitan de adecuada formación técnica. En todo caso, hay algunas actividades profesionales donde destaca la ocupación de personas con discapacidad.
- El apoyo a la inserción de las personas con discapacidad debe verse acompañado de programas de sensibilización y estímulo a la contratación en las empresas.

Este estudio se planteó, como se explicaba al principio de este documento, con vistas a la detección de nichos de empleo en sectores verdes de actividad, para las personas con discapacidad y para conocer cuáles son las claves que determinan que una iniciativa de Economía Social sea exitosa en la creación de empleos verdes para personas con discapacidad.

En este sentido, del análisis de la información recogida se recogen los siguientes resultados:

LA RELACIÓN ENTRE LA ECONOMÍA VERDE Y EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD ES REAL...

1. La crisis económica internacional está teniendo un impacto notable en nuestro país y ello se refleja en la actividad empresarial. El emprendimiento y el empleo están viéndose seriamente afectados por la coyuntura, ya se trate de organizaciones mercantiles o de Economía Social, e independientemente de los sectores de actividad; así, los sectores verdes no escapan a este diagnóstico.
2. Con este panorama, los sectores de la jardinería y el paisajismo, y en menor medida el de la gestión de residuos, el reciclaje y la gestión de la contaminación, son aquellos sectores verdes donde, a juicio de las personas entrevistadas, se ha generado más empleo para las personas con discapacidad. Hay que reseñar que se trata de sectores verdes fundamentalmente tradicionales, donde las personas con discapacidad ya estaban laboralmente integradas.
3. Otros sectores donde se ha referido una cierta generación de empleo han sido en las denominadas “eco-industrias” esto es, las actividades de gestión y protección de la naturaleza y forestal (cuidados y gestión de espacios naturales, reforestación, vías verdes, etc.), las actividades de gestión y tratamiento de aguas, y la gestión y el tratamiento de residuos sólidos; en estas actividades ya se está generando empleo para trabajadores y trabajadoras con discapacidad, como se ha podido ver en los casos exitosos analizados.

Buena parte de las ocupaciones de las eco-industrias no requieren altos niveles de cualificación, lo que puede facilitar la generación de puestos de trabajo tanto para personas con determinados tipos de discapacidad como para trabajadores procedentes de sectores como la construcción, a corto y medio plazo.

Además, el desarrollo de las eco-industrias establece claras sinergias con las nuevas políticas que desde diferentes ámbitos de decisión se están promoviendo para la recuperación de lo rural. Si en décadas precedentes se vivió el despoblamiento de los campos, el declive agrícola, la decadencia del patrimonio y en general, una sensación de progresiva decadencia del mundo rural, en los últimos años se ha abierto paso la idea de que la vertebración económica y social de los países de la UE pasa por combatir el éxodo rural, poner en valor los saberes, usos y costumbres tradicionales ligados a la tierra y recuperar el patrimonio material e inmaterial así como la biodiversidad de estos territorios, como medio además para asegurar la sostenibilidad de los mismos.

También son optimistas, en consonancia con lo anterior, las expectativas laborales de los trabajadores con discapacidad en el sector de la agricultura y ganadería ecológicas.

4. Por el contrario, donde menos se percibe la creación de puestos de trabajo hasta el momento para este colectivo es en los sectores de las energías renovables y de la educación ambiental.
5. En todo caso, en lo concerniente a los sectores verdes con proyección en la generación de empleo para personas con discapacidad, las entidades consultadas han coincidido en las oportunidades de empleo que parecen abrirse precisamente en los sectores de las energías renovables, en particular en la producción energética a partir de la biomasa, así como en el sector de la educación, la consultoría y la información medioambiental.

España es un país que presenta una alta dependencia energética de los mercados exteriores y paradójicamente, por sus condiciones geográficas, físicas y medioambientales, posee grandes recursos (horas de sol, vientos, masa forestal, etc.) no sólo para balancear ese desequilibrio energético sino para convertirse en una potencia en la producción y exportación

de estas energías, con la creación de empresas y puestos de trabajo que ello aparejaría. En este sentido, apenas se ha comenzado. Sin embargo, la expansión de este sector se ha visto lastrada tanto por la incertidumbre regulatoria como por el bloqueo de la financiación, que ha obstaculizado la realización de las fuertes inversiones necesarias para poner nuevas actividades en marcha.

Ello respalda la tesis de que estas actividades no han alcanzado su techo en lo que a la creación de puestos de trabajo se refiere. Además, las previsiones de diversos estudios y fuentes ya mencionadas⁵⁰ ponen de manifiesto, por ejemplo, en lo que al sector de la explotación de la biomasa se refiere, la elevada proporción de empleos indirectos ligados a la construcción y explotación de plantas (si una planta emplea directamente, de media, a 9 personas, necesita de hasta 250 personas realizando trabajos de limpieza en montes para su sustentación), en un escenario de aquí a diez años, en que se prevé que el peso de las energías tradicionales decrecerá.

6. Por lo que respecta a las actividades de información y educación medioambiental así como los servicios ambientales a empresas y otras entidades, entrañan una amplia gama de tareas y ocupaciones como la organización, coordinación, e impartición de cursos y formación de diversos niveles, de seminarios y conferencias, el diseño y la ejecución de actividades complementarias de sensibilización ambiental dirigidas a grupos específicos, las oficinas de información ambiental, las campañas de sensibilización y en general los empleos ligados a la promoción del cambio de valores y actitudes respecto al medio ambiente.

Estos empleos parecen presentar grandes oportunidades futuras para las personas con discapacidad, en particular para trabajadores con ciertas discapacidades de carácter físico.

7. Hay una percepción generalizada acerca de la necesidad de introducir las nuevas tecnologías a muchos de estos sectores, y a desarrollarlos desde su vertiente más puntera, en particular en aquellos más tradicionales (jardinería, paisajismo, agricultura ecológica, reforestación...) como vía de desarrollo y creación de nuevas actividades y puestos de trabajo; y también desde la perspectiva de la recuperación de saberes y actividades más tradicionales, fundamentalmente en entornos rurales, por ejemplo:

- Mediante la investigación y el desarrollo de biotecnologías para la conservación de las semillas y las plantas autóctonas, y para la reforestación sostenible.
- A través de la elaboración de compost con los residuos.
- Con iniciativas de conservación del territorio y su medio ambiente, en lo relativo a la reforestación y a la recuperación de la biodiversidad autóctona.
- Mediante la prestación de servicios por vía telemática o de atención telefónica, ligados a la educación e información ambiental.
- A partir de la conservación y recuperación del patrimonio paisajístico y también del patrimonio inmaterial y de desarrollo cultural, etc.

8. En lo que se refiere concretamente a los puestos de trabajo ofertados, prevalece la percepción de que el empleo generado para personas con discapacidad en estos sectores de ha producido prioritariamente, como ya se ha apuntado, en sectores verdes “tradicionales” (jardi-

50 Estudio sobre el empleo asociado al impulso de las energías renovables en España 2010, ISTAS-CC.OO (2010). Cuadernos del mercado de trabajo, nº1, junio de 2008, SEPE.

nería y paisajismo, gestión y tratamiento de residuos) y en ocupaciones de baja cualificación: peones de jardinería, peones de brigada forestal, peones de recogida de residuos urbanos, operadores de plantas de compostaje, operadores de planta y clasificación de residuos, peones de limpieza y otros puestos auxiliares.

9. Sin embargo, se recoge la opinión generalizada de que las personas con discapacidad pueden, con la formación adecuada y la pertinente adaptación del puesto de trabajo a su diversidad funcional, ocupar una amplia variedad de empleos en estos sectores, incluidos los puestos que requieran de mayores cualificaciones.

La formación y la adaptación funcional del puesto, deben acompañarse de políticas claras de sensibilización, información y apoyo al empresariado para que comprenda qué es la discapacidad, y acepte qué entraña así como la posibilidad real de adaptar los puestos de trabajo a las características de las personas. Además del eventual establecimiento de programas de intermediación y facilitación de acceso de las personas con discapacidad a estas “empresas verdes”, el ingrediente definitivo de estas políticas procede de los incentivos económicos, ora en forma de ayudas directas, ora mediante exenciones y/o bonificaciones fiscales al empresariado.

... PERO TAMBIÉN EXISTEN BARRERAS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS SECTORES VERDES

10. Los factores que inciden en la falta de oportunidades para las personas con discapacidad en estos sectores responden específicamente a dos tipos:
 - En primera instancia, a factores intrínsecos al sector. Hay sectores verdes de actividad y ocupaciones en particular en estos sectores, que por la naturaleza de sus funciones o la peligrosidad de las circunstancias en que hay que realizarlos, se considera que no son apropiados o entrañan más dificultades a la inserción (se citan, por ejemplo, aquellas actividades que se realizan en zonas de difícil acceso, en lugares abiertos, con grandes niveles de ruido, con sustancias tóxicas, etc.). A ello se añade, en determinados casos, la necesidad de una alta especialización técnica.
 - Estos factores propios de los sectores y de las características de los puestos ofertados, entran en diálogo directo con el tipo de discapacidad que presente la persona, y el grado de la misma. Ello propicia la prevalencia de mayores dificultades de acceso a ciertas ocupaciones dentro de los sectores verdes para colectivos de la discapacidad como son las personas con discapacidades mentales, o aquellas con grandes limitaciones a la movilidad, por poner dos ejemplos.
11. Todo ello se produce en un contexto en el que además se percibe una pervivencia de los prejuicios y el desconocimiento por parte del empresariado acerca del hecho de la discapacidad y una persistencia de las barreras psicológicas y familiares de las propias personas con discapacidad, que también obstaculizan su normal acceso al mercado de trabajo.
12. Estas circunstancias tienen un impacto inevitable en el entorno empresarial donde prácticas como la adaptación física y/o funcional de los puestos de trabajo a las características funcionales de las personas, así como la garantía de la accesibilidad a los mismos se siguen percibiendo como minoritarias.

LOS PODERES PÚBLICOS JUEGAN UN IMPORTANTE PAPEL

13. En coherencia con esto, las organizaciones consultadas consideran que los Poderes Públicos tiene una responsabilidad en la creación de condiciones favorables a la incorporación al mundo laboral de las personas con discapacidad y también a los sectores verdes de actividad. Esta responsabilidad para remover las barreras a la inserción pasa, ante todo, por realizar una oferta formativa adecuada, en términos de especialización y actualización, a lo demandado por las empresas de estos sectores.
14. Una oferta formativa más realista con las demandas de las empresas, debería complementarse, a juicio de las personas informantes, con una información adecuada a las entidades que trabajan a favor de la inserción laboral de las personas con discapacidad, acerca de las oportunidades laborales existentes en los sectores verdes, pues se percibe un cierto desconocimiento acerca de las actividades que comprende la economía verde así como de las ocupaciones propias de las mismas.
15. Estas entidades deberían, asimismo, recibir apoyos en el acceso a los recursos que tiene a su disposición para la promoción de la inserción laboral de las personas con discapacidad pues en ocasiones, carecen de los conocimientos técnicos adecuados para competir con solvencia en el marco de convocatorias de ayudas y subvenciones (por ejemplo, en el acceso a Fondos Europeos).
16. Una de las herramientas consideradas como fundamentales para promover la inserción en cualquier sector de actividad, son los planes de empleo municipales, cuyas medidas de discriminación positiva para las personas con discapacidad son muy bien valoradas.
17. Otra de las herramientas cuyo uso por parte de la Administración es reivindicada desde estas organizaciones son las fórmulas de empleo con apoyo, la utilización de las medidas previstas en la Ley 30/2007 de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, y el cumplimiento efectivo de la normativa vigente en materia de reserva de un cupo de empleo para las personas con discapacidad, así como la reserva de contratos para los Centros Especiales de Empleo.

HAY PUNTOS DE ENCUENTRO ENTRE LAS EMPRESAS DE INICIATIVA SOCIAL, EL EMPLEO VERDE Y LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

18. En lo tocante al papel de las entidades de la Economía Social, las organizaciones consultadas están de acuerdo en que el factor explicativo de una mayor inserción de las personas con discapacidad en las organizaciones de la Economía Social viene determinada por su mayor cercanía a la realidad de estas personas, y a su actuación económica desde parámetros de responsabilidad económica, social y medioambiental que las empresas mercantiles no practican con la misma asiduidad. En menor medida, los apoyos económicos específicos que les prestan las Administraciones Públicas también explican este fenómeno.
19. Análogamente, estas organizaciones son agentes claves en la creación de empleo y de generación de tejido económico a nivel local, convirtiéndose a veces en las y los principales empresarios o emprendedores de un territorio.

Su arraigo local se explica por su propensión a invertir los beneficios en el propio territorio, por su capacidad de movilizar recursos locales y de vincular la actividad productiva a las necesidades sociales locales y a su tejido productivo.

Las entidades de Economía Social tienen un papel crítico en la prevención de la deslocalización tanto de la actividad económica como de las personas y en esa medida, y en particular en los entornos rurales, contribuyen a reforzar y cohesionar el tejido socioeconómico y a prevenir la despoblación. Todos esos elementos sirven indirectamente para fundamentar el porqué de la mayor inserción de las personas con discapacidad en estas organizaciones.

20. No obstante, a tenor de lo observado en el trabajo de campo, se puede afirmar que estas organizaciones se encuentran, salvo determinadas excepciones (por ejemplo, el papel de las cooperativas en el sector agrícola o el de los CEE en el sector de la jardinería y el paisajismo) aún poco implantadas en los sectores verdes de actividad y que en esos ámbitos les queda mucho camino por recorrer, si bien se ha percibido un claro aumento del interés en los últimos años por parte de estas entidades por estas actividades, como manera de reconvertirse o de diversificar su actividad económica.
21. Así pues, el futuro de estas empresas parece prometedor en tanto en cuanto parecen incrementarse las demandas sociales de responsabilidad por parte de las empresas, sean éstas mercantiles o no, y en la medida en que la propia sustancia de estas organizaciones, flexible, innovadora, imaginativa, y apegada al territorio, parece favorecer su supervivencia en momento económico de inestabilidad, cuando no de regresión económica⁵¹.

SE IDENTIFICAN LOS ELEMENTOS DE ÉXITO Y OBSTÁCULOS A LA PROSPERIDAD, LA CONSOLIDACIÓN Y LA GENERACIÓN DE EMPLEOS VERDES POR PARTE DE LAS INICIATIVAS SOCIALES

22. Los proyectos analizados han aportado una serie de pistas sobre los elementos facilitadores del éxito en las iniciativas sociales empresariales en los sectores verdes. Primeramente, y en consonancia con lo ya comentado, el aprovechamiento de los recursos del territorio y la vinculación tanto a la tierra, el entorno, como a la comunidad, coadyuvan a este éxito y generan además una efervescencia económica muy positiva para el tejido empresarial de la zona.
23. En segundo lugar, parece importante tener unos valores claros y un compromiso social inalterable, que han de marcar el rumbo del proyecto, como faro que guía en la niebla. La convicción profunda en lo que se hace, en la propia iniciativa y la responsabilidad para con los propios trabajadores, la clientela y el resto de grupos de interés así como para con el entorno, propician que estos proyectos lleguen, con las lógicas dificultades, a buen puerto.
24. El esfuerzo constante ha de acompañarse además, de la adquisición de los conocimientos técnicos necesarios, esto es la formación; una formación que ha de ser continuada y que favorecerá la innovación del modelo económico –que no social- del proyecto. El incesante perfeccionamiento del modelo de negocio irá de la mano de una búsqueda perpetua de la calidad en el producto que permita la diferenciación del mismo en el mercado y a la larga, la sostenibilidad de la iniciativa.
25. En último lugar, un factor crítico en el éxito de este tipo de iniciativas ha sido el establecimiento de alianzas, de complicidades, en definitiva, de redes que soporten al proyecto técnica, financiera y socialmente. Las alianzas permiten solucionar problemas, dar difusión al proyecto y que éste arraigue y se consolide.

51 Así, si en las entidades de la Economía Social alcanzaban un total de 50.000, dando trabajo a más de 2.500.000 personas, en 2010 estas cifras alcanzaban las 45.000 empresas y los 2.350.000 puestos de trabajo, un decremento muy inferior al producido en las empresas mercantiles (datos CEPES).

26. Estas iniciativas, como muchas otras iniciativas de la Economía Social, que han sido exitosas en la generación de empleo para personas con discapacidad, junto con los datos ya aportados a lo largo de este estudio, ponen de manifiesto cómo el acercamiento a la realidad y a la diversidad de los/las trabajadores/as de la discapacidad facilita su incorporación normalizada al mundo laboral. Así pues, es lógico pensar que con una adecuada promoción desde las instituciones públicas de este sector más humano de la economía se lograría un avance sustancial en la situación laboral de las personas con discapacidad.

TRES CLAVES GENERALES PARA LA MEJORA DE LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

27. En línea con lo anterior, se consideran elementos clave para el acceso de las personas con discapacidad a los empleos verdes, primeramente, la sensibilización del empresariado para erradicar las barreras que aún persisten, ligada a iniciativas de apoyo humano y económico con vistas a favorecer la accesibilidad, y la adaptación de los puestos de trabajo a las personas con discapacidad.
28. En segunda instancia, pero en la misma escala de importancia, la formación continuada, adecuada y especializada de los trabajadores con discapacidad en los sectores de referencia, se configura como uno de los resortes activos y definitivos en esta inserción laboral de las personas con discapacidad.
29. Finalmente, se apuntan otros elementos de interés como son la introducción de nuevas tecnologías en estas empresas así como la promoción de una mayor responsabilidad social por parte de las organizaciones, factores ambos que alimentarán entornos económicos y sociales más propicios a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

6. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

El trabajo previo, en toda su amplitud, ha permitido recoger un conjunto de sugerencias, procedentes de entidades de la discapacidad y de la Economía Social, y realizar una serie de reflexiones. Estas propuestas no se dirigen tanto a la generación de nuevos proyectos o programas, a la innovación o a la generación de nuevas iniciativas por parte de agentes públicos y/o privados, cuanto a la modificación o mejora de aspectos ya existentes, y por la naturaleza y las características de las mismas son de una gran diversidad, como se verá a continuación.

- Los sectores verdes de actividad presentan posibilidades ciertas de generar abundante empleo en las próximas décadas. La cantidad de empleos dependerá del escenario económico futuro, pero también de la **capacidad real de implementar nuevos proyectos desde la iniciativa pública y privada**. Desde una perspectiva crítica al respecto, hay que revisar la capacidad efectiva de ejecutar los proyectos por parte de los promotores, las empresas y de los/as trabajadores/as, pues en muchos casos la falta de capacidad de gestión e implementación está actuando como una barrera real. Es necesario en ese sentido, orientar todo el sistema productivo y educativo por ese camino.
- Desarrollar una adecuada capacidad de implementación de los proyectos pasa además, por el establecimiento de **canales de diálogo interinstitucional** a nivel nacional, autonómico y local, y de los Poderes Públicos con el empresariado. Las Administraciones no pueden poner en marcha programas o iniciativas de actuación en solitario y sin escuchar las demandas técnicas, formativas, financieras y de apoyo, de las empresas a este respecto.
- También, desarrollar una adecuada capacitación del personal de las empresas para que puedan emplear tecnología comprometida con el medioambiente en el resto de sectores y aliarse con los sectores verdes, pasa también por la difusión y la **transferencia de conocimientos** adquiridos y de las mejoras tecnológicas, desde los centros de investigación y desde las empresas de gran tamaño que realizan grandes inversiones en el desarrollo de estas tecnologías, a las medianas empresas y pymes, que cuentan con menos recursos y posibilidades de acceso y desarrollo. La transferencia de tecnologías y conocimientos y la cooperación entre centros de investigación, universidades y empresas puede ayudar a la generación de nuevos empleos verdes.
- En las mesas de diálogo y concertación de Administraciones y empresas deben estar presentes, además, las entidades que representan los intereses de los trabajadores con discapacidad como CERMI. El concurso de las **entidades de la discapacidad** en este diálogo ha de servir, no sólo como ejercicio de sensibilización, sino como actuación decidida para promover una verdadera y comprometida inserción de las personas con discapacidad en los empleos verdes. La participación en los foros de decisión a este respecto es, por consiguiente, justa y significativa.
- En el mismo foro o en otros foros específicos, debe también coordinarse la actuación con las **entidades de la Economía Social** que si bien, son por su naturaleza organizaciones diferentes, no deben quedarse fuera de cambios estructurales de tan singular importancia. Como ya se ha visto en este estudio, estas organizaciones encuentran barreras similares a las de las empresas convencionales en lo que concierne al conocimiento de los empleos verdes y por tanto, también requieren de apoyos, de asesoramiento y formación.

- La necesidad de una actuación integrada, de colaboración y coordinación, debe producirse además de entre instituciones, entre **políticas nacionales**.

No es posible transitar hacia una economía más responsable en su triple vertiente social, económica y medioambiental, si no se acompasan las diferentes políticas implicadas en la consecución del mismo objetivo, por ejemplo, la política energética (fomento de la producción y del uso de energías limpias, renovables), la política industrial (incentivos a la reducción de emisiones, y a la competitividad de las empresas por la vía de la eficiencia energética) y la política fiscal (incentivo a las buenas prácticas empresariales en materia energética y medioambiental, penalización fiscal a las empresas contaminantes). En ese marco debe tenderse a la sostenibilidad social y dentro del mismo, a promover la no discriminación de las personas con discapacidad y su autonomía personal e integración social por la vía del empleo.

- Las Administraciones, además, tienen **otros mecanismos** que es necesario reforzar con vistas a favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Uno de estos mecanismos es un redoblamiento en los esfuerzos por parte del Ministerio de Trabajo, para **garantizar el cumplimiento de la ley en materia de discapacidad** y que se evite el fraude y las infracciones laborales en esta materia, pues el incumplimiento con los cupos establecidos en la LISMI sigue estando a la orden del día.

Además, es necesario garantizar el cumplimiento, por parte de las propias Administraciones, con el art.59 de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que implica que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad. Este cupo no se está alcanzando.

Otros de los mecanismos es el uso, en los procesos de contratación y subvención pública, del **clausulado social** favorable a la inserción de personas con discapacidad, que apenas se pone en práctica pese a las grandes posibilidades que ofrece. Este es un aspecto que hay que fomentar desde las entidades de la discapacidad, no sólo como reivindicación en el ámbito político sino en la elaboración de manuales, guías y materiales técnicos de orientación al respecto, que disipen las dudas y dificultades que en su puesta en práctica puedan plantearse o incluso a través de la celebración de seminarios formativos conjuntos con las administraciones.

- No obstante, la inserción laboral de las personas con discapacidad en estos sectores dependerá asimismo, de la organización de **campañas de sensibilización e información** entre el empresariado.

El objetivo de estas campañas será, por un lado, que se familiaricen con lo que supone la discapacidad, sus características y tipos, entendida como diversidad funcional, y por otro, que se informen en materia de accesibilidad y ayudas a la misma, así como de sus obligaciones y posibilidades legalmente establecidas en materia de trabajadores con discapacidad, así como las bonificaciones, los apoyos y ayudas existentes, vinculadas a la creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Estas campañas deberían ir de la mano de **programas de inserción laboral** específicos de trabajadores con discapacidad en las empresas, en particular en sectores verdes, que incluyan prácticas en las empresas, tutorías de apoyo, acompañamiento y experiencias de mentorazgo dentro de la empresa, para garantizar una inserción efectiva.

- También resulta relevante, a juicio de las entidades consultadas, la realización de un minucioso estudio de las ocupaciones a desarrollar en la nueva economía verde, de las cualificaciones necesarias, de las funciones que implican, de los requerimientos formativos para su desempeño, así como de las condiciones físicas y/o de accesibilidad que requieren, en relación con los diferentes tipos de discapacidad, de manera que se cartografíe detalladamente un **mapa de los empleos verdes para las personas con discapacidad**; este mapa debe ser accesible y de público conocimiento para todas las organizaciones, sean éstas de la discapacidad o de la Economía Social, o empresas mercantiles, de manera que oriente en la contratación de trabajadores/as con discapacidad.

- Asimismo, y asociado a lo anterior, la **adaptación de la formación** a las nuevas necesidades productivas y laborales, es clave para favorecer los empleos verdes.

Primeramente, es necesario, como ya se mencionaba, formar técnicamente al personal de las empresas y en especial al empresariado para que sean capaces de llevar adelante los proyectos de creación de iniciativas verdes.

Del mismo modo, la formación debe hacerse extensiva a las y los trabajadores, tengan o no algún tipo de discapacidad, que necesitan de formación específica y especializada; en el caso de los trabajadores con discapacidad, requieren además, de una adecuada **adaptación** a sus características personales a fin de que puedan acceder a ella y no experimenten exclusión por ese motivo.

Las necesidades de formación son especialmente perentorias **en el medio rural, especialmente activo en materia de iniciativas de empleo verde**, donde sin embargo, las dificultades de inserción son aún mayores que en el medio urbano. El medio rural requiere de programas formativos ligados a las posibilidades reales de implantación de empresas verdes en el territorio, en función de los recursos naturales disponibles y del tejido económico preexistente, y en el contexto de los programas que ya se vienen poniendo en marcha, impulsados por la UE, con vistas al desarrollo rural sostenible.

- El estudio ha puesto de manifiesto la importancia de las **iniciativas verdes ligadas al territorio** y a sus recursos, como manera de conseguir una efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad. Estas iniciativas, que parten del conocimiento de la realidad local, son capaces de extraer, a través de la innovación y creatividad, el mayor aprovechamiento de los recursos naturales, físicos y humanos de la zona, creando tejido económico y dinamizando el existente, al tiempo que favorecen la diversificación económica y de negocios.

En este sentido, se considera relevante poner en valor y potenciar no sólo el trabajo de las entidades de la Economía Social sino el protagonismo de las **administraciones locales**, cuyo papel en el empleo verde, fundamentalmente a través de los planes de empleo rural, ha de ser puesto en evidencia.

En consecuencia, parece necesario mantener un diálogo fluido con estas administraciones desde las entidades de la discapacidad, por su posición clave a nivel económico y competencial, al objeto de que desde estas administraciones se pongan en marcha actuaciones destinadas a favorecer la inserción laboral de trabajadores con discapacidad en los sectores verdes, mediante las ayudas al emprendimiento, fundamentalmente a pymes, la formación, el asesoramiento empresarial, etc.

- En lo relativo a las **entidades que trabajan en favor de las personas con discapacidad**, el trabajo de campo ha puesto de manifiesto que en buena medida, carecen de conocimientos acerca de lo que supone el empleo verde, los sectores de actividad y los requerimientos de

los mismos, así como las ocupaciones y cualificaciones demandadas o los programas formativos al respecto.

En este sentido, nuevamente la formación parece la clave para dotar de herramientas a estas organizaciones y para ayudarles a ser eficaces en sus programas de inserción laboral de personas con discapacidad. Formación técnica no sólo relativa a los empleos verdes sino a los recursos de que disponen las entidades de la discapacidad para el fomento de la inserción laboral en estos sectores, y a cómo concurrir exitosamente a las convocatorias de financiación de ámbito nacional e internacional.

También desde CERMI se debería favorecer el establecimiento de alianzas, plataformas y redes de coordinación e intercambio de experiencias entre estas entidades, como una manera de fortalecerlas, de promover su supervivencia y fomentar la integración frente a, en muchos casos, la actual dispersión.

- Otra línea de trabajo en la que ahondar de cara al fomento del empleo verde para las personas con discapacidad es la línea de la **Responsabilidad Social Empresarial, en su dimensión social**.

Algunas de las iniciativas de éxito planteadas en este estudio encarnan el triunfo de un modelo respetuoso con el entorno, sostenible en lo económico y fuertemente vinculado a los valores más humanistas. El CERMI, en su impulso actual de la RSE-D (Responsabilidad Social de la Discapacidad) puede adquirir un nuevo protagonismo como representante de las personas con discapacidad en todos aquellos foros, seminarios, grupos de trabajo e instancias que promuevan la RSE. Uno de esos foros es el CERSE, el Consejo Estatal de RSE⁵², donde no hay representación de las organizaciones de la discapacidad ni de las entidades de la Economía Social.

- En otro orden de cosas, CERMI podría promover el **desarrollo de metodologías, el diseño de indicadores y la recogida de datos** acerca de las personas con discapacidad en su relación con el empleo, por sectores de actividad. En ese sentido, sería conveniente alcanzar acuerdos con entidades de registro estadístico como los Servicios Públicos de Empleo o el Instituto Nacional de Estadística o entidades como CEPES, estrechamente vinculada al movimiento de la discapacidad, de manera que se desagregue este tipo de información según las distintas familias empresariales de actividad económica, que permita hacer una explotación estadística, y el establecimiento de mecanismos de seguimiento y evaluación al respecto.

Esto permitiría realizar el necesario dimensionamiento continuo de la participación de las personas con discapacidad en el empleo verde.

- Asimismo, se propone el **establecimiento y/o estrechamiento de lazos** con entidades como CEPES, Fundación Biodiversidad o la Red Rural Nacional, para establecer sinergias y emprender actuaciones conjuntas.

En el caso de CEPES, el objetivo sería no sólo lograr la recogida de datos más afinada, sino iniciar acciones conjuntas para poner en valor el trabajo que desde la Economía Social se viene haciendo para integrar laboral y socialmente a las personas con discapacidad, así como coordinarse para un mejor cumplimiento de los objetivos comunes.

52 http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/consejo_rse/index.htm

En el caso de Fundación Biodiversidad, y en el marco de sus programas Emplea Verde y Emprende Verde⁵³, sería interesante alcanzar acuerdos al objeto de articular medidas favorables a la inserción específica de las personas con discapacidad en estos programas, dentro del marco reglamentario del FSE. Ello podría pasar inicialmente por la definición de indicadores sobre discapacidad y la recogida de información *ad hoc* así como mediante el establecimiento de cláusulas sociales, cuando fuera posible.

Por lo que concierne a la Red Rural Nacional, y en lo relativo al empleo verde en el ámbito rural, sería muy interesante el establecimiento de relaciones y sinergias con los organismos y entidades allí representadas, de forma que se pudiera establecer una línea horizontal de trabajo relativa a la situación de las personas con discapacidad en este entorno.

- Finalmente, se propone en este informe el desarrollo de una **campaña de actos de visibilización y sensibilización** que pasa, por un lado, por estar presentes en foros y espacios relativos a los sectores económicos verdes de actividad y por otro, por organizar y promover proactivamente estos actos. Algunos ejemplos podrían ser:
 - Organización de un encuentro donde confluyan una representación de actores de la Economía Social y de la discapacidad con las consejerías de medio ambiente, desarrollo rural y agricultura y/o ganadería, así como otras entidades que fomenten el empleo verde ligadas al territorio.
 - Organización de jornadas de divulgación de casos de éxito de la Economía Social en sectores verde, en la generación de empleo responsable para personas con discapacidad, con la participación de los testimonios de personas con discapacidad que trabajen en estas iniciativas.
 - Participación en “Biocultura”⁵⁴ como CERMI, presentando productos agrícolas ecológicos elaborados por Centros Especiales de Empleo, y en otras ferias de semejante condición.
 - Organización de actos divulgativos, jornadas de sensibilización e intercambio de experiencias en el marco de la Red Rural Nacional.

Con el presente estudio se ha buscado la zona de intersección entre tres dimensiones -el empleo de las personas con discapacidad, el empleo verde y el empleo en la Economía Social-, cuya relación hasta ahora sólo parece haber sido abordada por pares (personas con discapacidad y empleo verde o Economía Social y personas con discapacidad). Las conclusiones a las que ha llevado el análisis de la documentación y de las experiencias procedentes de los casos seleccionados proporcionan un avance del nuevo escenario de ocupaciones sostenibles y con futuro, abierto a las personas con discapacidad. El punto de encuentro generado entre las tres dimensiones aparece como un terreno de oportunidad en una coyuntura económica que posiblemente sólo aliente la supervivencia de propuestas concretas y delimitadas. La relación de sugerencias, recomendaciones y reflexiones que acompañan a las conclusiones de este estudio dejan abierta una nueva puerta de salidas profesionales y emprendedoras y la posibilidad de profundizar en la apuesta desde los distintos agentes con implicación en la materia.

53 Emplea Verde favorece la creación de empleo en los sectores verdes de actividad, y Emprende verde, la creación de empresas en estos mismos sectores, ambos programas cofinanciados por el PO FSE. <http://www.fundacion-biodiversidad.es/>

54 <http://biocultura.org/>

7. LISTADO DE TABLAS, CUADROS Y GRÁFICOS

ILUSTRACIÓN 1. Objetivo general de este estudio	8
TABLA 1. Evolución de las relaciones con la actividad de las personas con discapacidad 1999-2008	16
TABLA 2. Evolución de la contratación de personas con discapacidad 2008-2009	17
TABLA 3. Distribución de número empresas por actividad económica (CNAE 2009) en 2010	23
TABLA 4. Distribución de empresas por actividad económica (CNAE 2009) y estrato de asalariados	25
TABLA 5. Creación de empleo en energías renovables desde 1994-2004	26
TABLA 6: Actividades de la economía verde con mayor volumen de contratación de personas con discapacidad en 2009	29
TABLA 7. Tabla sintética de la muestra de iniciativas de éxito seleccionadas	69
CUADRO 1. Relación de las actividades profesionales consideradas dentro del empleo verde por parte de diferentes instituciones nacionales e internacionales	21
CUADRO 2. Relación de sectores de estudio y CNAE 2009	22
CUADRO 3. Impacto sobre el empleo de las actividades del sector económico del medio ambiente	27
GRÁFICO 1. Distribución de número empresas por actividad económica (CNAE 2009) en 2010	23
GRÁFICO 2. Nº de entidades de la Economía Social, por tipo de entidades.	32
GRÁFICO 3. Nº de personas relacionadas económicamente con la Economía Social, por tipo de entidades.	33
GRÁFICO 4. Ratio de empleo de personas con discapacidad con respecto al total de trabajadores en entidades de Economía Social	35
GRÁFICO 5: Lugar de trabajo de las personas con discapacidad	36

8. BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES CONSULTADAS

- CEDEFOP (2010): *Skills for green jobs. European synthesis report*.
- CEPES (2011): *Empresas relevantes de la Economía Social*.
- (2010): *La Economía Social en España*.
- CHAVES, Rafael (2007): *La Economía Social en las políticas públicas en España*. CIRIEC.
- CIRIEC (2010): *Informe final de la Guía-Estudio sobre la creación de empleo para las personas con discapacidad en el ámbito de las empresas de la Economía Social, en el marco del PO “Lucha contra la Discriminación 2007-2013”, cofinanciado por el FSE*. Fundación Once.
- Deloitte (2010): *Estudio macroeconómico del impacto del sector eólico en España Actualización 2010-Proyección 2020*. Asociación Empresarial Eólica.
- Escuela de Organización Industrial (2011): *Green Jobs. Empleo verde en España 2010*.
- Fundación Biodiversidad (2009): *Empleo verde en una economía sostenible*.
- Fundación Conama (2010): *Informe del Congreso Nacional de Medio Ambiente 2010. Ahora más que nunca*.
- Fundación Ecología y Desarrollo y CCOO (2009): *Informe Empleos Verdes. Hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono. Mensajes normativos y principales conclusiones para los responsables de la toma de decisiones*. Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA).
- Fundación Ideas para el Progreso (2011): *Ideas para una nueva economía. Hacia una España más sostenible en 2025*.
- Fundosa Social Consulting (2008): *Influencia de los sectores de actividad medioambiental en la demanda del mercado laboral. Empleo y formación en el sector del medioambiente en España*. Fundación Entorno.
- GARCÍA DELGADO, José Luis (2009): *Las cuentas de la Economía Social. Magnitudes y financiación del tercer sector en España, 2005*. CEPES y Fundación Once.
- GARÍ, Manuel (2010): *Estudio sobre el empleo asociado al impulso de las energías renovables en España, 2010*. ISTAS-CC.OO.
- GOMEZ GARCÍA, Jesús María y ROMÁN ORTEGA, Azucena: “La Economía Social y su contribución a la promoción del desarrollo local y regional”, en *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, nº 6. Universidad de Valladolid.
- GONZÁLEZ-GARCÍA, Pilar Carolina (2008): “El empleo en el sector medioambiental”, en *Cuadernos del mercado de trabajo*. SEPE.
- IDAE (2010): *Informe en relación con la cumplimentación del artículo 4.3 de la Directiva 2009/28/CE, de 23 de abril de 2009, relativa al fomento del uso de energía procedente de fuentes renovables*.
- Instituto Mediterráneo por el Desarrollo Sostenible (2009): *Guía de ocupaciones medioambientales*.
- INEM (2006): *Estudio marco sobre sectores y ocupaciones medioambientales*.

- (2008): *Perfiles de las ocupaciones medioambientales y su impacto sobre el empleo*.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2006): *Empleo en pymes del sector de las energías renovables e industrias auxiliares en España*.
- MARCUELLO, Carmen, BELLOSTAS, Ana y MARCUELLO, Chaime (2008): *Informe sobre las Empresas de Inserción en España*. CIRIEC.
- MONZÓN, José Luis, ANTUÑANO, Isidro y MARCO, Francisco (2010): *Sectores de la nueva economía 20+20. Economía Social*. Escuela de Organización Industrial.
- Observatorio Estatal de la Discapacidad (2010): *Información estadística sobre contratación de personas con discapacidad. Situación a 1 de agosto de 2010*.
- (2010): *Informe Olivenza 2010*.
- Observatorio de las Ocupaciones (2010): “Dossier sobre El nuevo modelo productivo”. *Cuadernos del Mercado de Trabajo, nº 4*. SEPE.
- (2010): *Informe del mercado de trabajo estatal 2010, datos 2009. Volumen II, Colectivos*. SEPE.
- (2009): *Estudio prospectivo de las energías renovables 2009*. SEPE.
- (2009): “Dossier sobre Economía Social y Empleo”. *Cuadernos del Mercado de Trabajo, nº 3*. SEPE.
- (2008): *Situación y tendencias del empleo medioambiental en España*. ECOEMPLEO.
- (2008): “Dossier sobre el Medio Ambiente”. *Cuadernos del Mercado de Trabajo, nº 1*. SEPE.
- OIT (2010): *Estrategias territoriales innovadoras para empleos más verdes. Iniciativas latinoamericanas y europeas en busca de una mayor cohesión social*.
- Red2Red Consultores (2009): *Estudio sobre discapacidad en el medio rural: hacia el empleo verde*. Fundación Once.
- SANCHIS PALACIO, Joan Ramón (2010): *Emprendimiento, Economía Social y Empleo*. Instituto Universitario de Economía Social y Cooperativa de la Universidad de Valencia.
- Universidad Pablo de Olavide (2010): *Sectores de la nueva economía 20+20. Economía Verde*. Escuela de Organización Industrial.

9. ANEXOS

9.1. CUESTIONARIO A ENTIDADES

Red2Red Consultores, como empresa colaboradora del CERMI, está realizando el estudio titulado *Economía Verde, Discapacidad y Empleo*, dentro del cual estamos recabando información sobre organizaciones que como la suya, trabajan en favor del empleo de las personas con discapacidad. Por favor, sea tan amable de contestar a estas preguntas con la mayor atención posible.

Datos de identificación de la organización:

Nombre de la organización:	
Naturaleza jurídica:	
Actividad principal:	
Persona de contacto:	CARGO
	TELÉFONO
	EMAIL

Cuestionario:

1. Si consideramos los sectores verdes de actividad de la siguiente tabla ¿cuáles cree usted que están generando más empleo en los últimos años para las personas con discapacidad y cuáles no? Márquelo con una X y justifique su respuesta.

SECTORES	SI	NO	¿POR QUÉ?
Aguas residuales y de abastecimiento.			
Residuos y contaminación (atmosférica, de suelos, ruidos, etc.).			
Energías renovables			
Recursos naturales			
Actividades forestales (incluye prevención y control de incendios)			
Agricultura y medio ambiente			
Jardinería y paisajismo			
Educación ambiental			

2. En estos sectores de actividad, ¿cuáles son, en su opinión, las principales barreras que se encuentran las personas con discapacidad a la inserción? ¿cuáles son sus oportunidades y/o elementos facilitadores?

3. En los sectores verdes mencionados, ¿qué ocupaciones concretas son según su criterio, las que desempeñan las personas con discapacidad? ¿por qué?

4. En estos sectores, y teniendo en cuenta los diferentes tipos de discapacidad, ¿qué ocupaciones cree que serían ocupables a corto plazo por personas con discapacidad? ¿Qué elementos serían necesarios para que esto ocurriera?

5. En otro orden de cosas, ¿diría Vd. que las Entidades de la Economía Social están muy implantadas en los sectores verdes? ¿Por qué cree que ocurre esto?

6. En estos sectores, ¿cuáles diría usted que son las ventajas o facilidades que muestran las entidades de Economía Social frente a las empresas privadas, al empleo de las personas con discapacidad?

7. ¿Cuál diría usted que es la clave para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas ordinarias de los sectores verdes?

8. ¿Conoce algún proyecto o iniciativa social concreta en sectores verdes, que a su juicio esté favoreciendo particularmente la inserción laboral de las personas con discapacidad y que sirva de ejemplo en este contexto?

9. ¿Qué sugerencias formularía Vd. a los Poderes Públicos para favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad en los sectores verdes, y con qué alcance (nacional, regional, local)?

Finalmente le agradeceremos que nos haga llegar toda aquella información complementaria que crea conveniente, junto con este cuestionario, a la dirección mcc@red2red.net o al fax 915501171, a la atención de Marta Castillo.

Muchas gracias por su colaboración.

9.2. GUIÓN DE ENTREVISTA A INFORMANTES CLAVE

- **Nuevas oportunidades de empleo basadas en el sector medio ambiental** [*Listado de actividades medioambientales: Agricultura ecológica, mantenimiento de zonas naturales, reciclado, energías renovables, depuración de aguas, etc.*].
 - Percepción de la tendencia de crecimiento del empleo basado en este sector económico emergente
 - Grado de implantación de empresas dedicadas al medio ambiente en el mercado de trabajo (iniciativas de la Economía Social, oferta, demanda, contrataciones, etc.)
 - Visión de crecimiento de este sector
 - Visión de perspectivas de futuro en las actividades medioambientales
- **Situación del empleo de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.**
 - Percepción general (ofertas, demandas, contrataciones, etc.)
 - Principales ocupaciones para personas con discapacidad [*Tener en cuenta los sectores mencionados*]
 - Principales barreras para la inserción laboral de las personas con discapacidad [*Barreras Personales (de las propias personas con discapacidad y su entorno más cercano), Barreras Educativas (bajo nivel de formación del conjunto de estas personas, deficiencias de los procesos de formación ocupacional), Barreras y resistencias del medio empresarial, Deficiencias en las vías de transito del empleo protegido al ordinario*]
- **Conocimiento de la situación de las personas con discapacidad en el sector de la Economía Social.**
 - La Economía Social y las actividades verdes
 - Percepción general
 - Elementos facilitadores/oportunidades de empleo para las personas con discapacidad en este sector, en particular en actividades verdes
 - Barreras a la inserción laboral de las personas con discapacidad en este sector
- **Opciones del empleo verde como yacimiento de empleo para personas con discapacidad.**
 - Dificultades para acceder a empleos verdes.
 - Elementos facilitadores/oportunidades para acceder a empleos verdes. [*Consideración de posibilidades del empleo verde para personas con discapacidad*]
- **Propuestas de mejora y posibilidades de acción política para la inserción laboral de personas con discapacidad en actividades verdes, a través de organizaciones de Economía Social.**
 - Percepción de la viabilidad de este tipo de empleo en estas organizaciones
- **Ejemplos empresariales y de Economía Social, de interés**

9.3. METODOLOGÍA PARA LA DETECCIÓN Y SELECCIÓN DE CASOS DE ÉXITO

Objetivos:

- Conocer las claves para que se produzca el éxito en experiencias empresariales de Economía Social en sectores de actividad verdes, en la creación de empleos para personas con discapacidad
- Detectar nichos de mercado de trabajo para estas personas en los sectores verdes

Definición de buena práctica/caso de éxito:

Una buena práctica es, en términos generales, una actuación, procedimiento, metodología, o un modelo de actuación exitoso desarrollado en un determinado ámbito que se caracteriza por su creatividad, su eficacia, su perdurabilidad en el tiempo y la posibilidad de ser replicada.

¿Qué condiciones debe cumplir un caso de éxito en este estudio?:

- Debe tratarse de una organización de la Economía Social
- Debe desempeñar su actividad total o parcialmente en un sector de actividad verde
- Debe haber generado o generar empleo de calidad en su actividad verde, para personas con discapacidad
- Es una organización innovadora en sus métodos, procesos, productos o procedimientos
- Es una organización eficaz en la creación de empleo y económicamente viable
- Es una organización sostenible en el tiempo
- Debe tratarse de una experiencia transferible o contar con elementos transferibles

Definición de caso de éxito en este estudio:

Un caso de éxito en este estudio es el de aquella cooperativa, sociedad laboral, asociación, fundación, Centro Especial de Empleo, empresa de inserción, o asociación que, desempeñando total o parcialmente su actividad en sectores de la economía verde, genera o ha generado empleo de calidad para personas con discapacidad, y que además es una organización innovadora, sostenible y cuyo modelo es replicable o tiene elementos replicables en otros contextos.

Elementos o criterios a tener en cuenta en la identificación y selección:

REQUISITOS DE EXCLUSIÓN:

1. Ámbito de intervención de la organización:
 - 1.1. Tipo de organización de la Economía Social
 - 1.2. Sector/subsector de actividad

2. Impacto y eficacia de su actividad: capacidad generación de empleo para personas con discapacidad, en cantidad y calidad
3. Sostenibilidad [económica, social y medioambiental] contrastable de la organización

Se valorarán más positivamente aquellas organizaciones que creen más empleo para personas con discapacidad y que creen más empleo de calidad, y también aquellas otras que demuestren una mayor sostenibilidad en el tiempo.

REQUISITOS DE EXCELENCIA:

4. Valor añadido:

- 4.1. Innovación en procesos, métodos, tipo de producto, sector, etc.
- 4.2. Transferibilidad del modelo o de algunos elementos del mismo

Se valorarán más positivamente aquellas organizaciones que más innovadoras en sus mecanismos y procesos, así como aquellas otras cuyo modelo sea replicable en mayor medida en otros contextos.

9.4. FICHA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN DE CASOS DE ÉXITO

Red2Red Consultores, como empresa colaboradora del CERMI, está realizando el estudio *Economía Verde, Discapacidad y Empleo, Oportunidades de generación de empleo a través de la iniciativa social*, dentro del cual estamos recabando información sobre organizaciones que como la suya, emplean a personas con discapacidad, a fin de analizar las experiencias y publicar una serie de casos de éxito que puedan difundirse desde el CERMI. Por favor, le rogamos que rellene esta ficha con el mayor detalle posible.

BLOQUE I: Datos de identificación de la organización

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN	
TIPO DE ORGANIZACIÓN Forma jurídica	
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE IMPLANTACIÓN	
ACTIVIDAD	
PERSONA DE CONTACTO	
	CARGO
	TELÉFONO
	EMAIL

BLOQUE II: Descripción y caracterización del proyecto

NOMBRE DEL PROYECTO	
AÑO DE CREACIÓN Y ORIGEN DEL PROYECTO	
UBICACIÓN	
DESCRIPCIÓN	
PERSPECTIVAS DE EVOLUCIÓN DEL PROYECTO EN GENERAL Y DEL EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN PARTICULAR	
Nº TRABAJADORES	
Nº DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD	

BLOQUE III: Las personas con discapacidad en el proyecto

CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS OCUPADOS POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD Nº de empleos, % personas, ocupaciones y funciones, condiciones, condiciones laborales.	
PERFILES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EMPLEADAS Tipo de discapacidad, edad, sexo, formación	

BLOQUE IV: Elementos y dimensiones de éxito

FACTORES DESENCADENANTES Y ELEMENTOS CLAVE DEL ÉXITO DEL PROYECTO Endógenos y exógenos	
DIFICULTADES ENCONTRADAS Y SOLUCIONES A LAS MISMAS Endógenas y exógenas	
En su opinión, ¿la innovación ha sido determinante en el éxito del proyecto? Si es así, ¿en qué se traduce la innovación o cómo se aplica?	

Muchas gracias por su colaboración.



**COMITÉ ESPAÑOL
DE REPRESENTANTES
DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD**

