

LOS FACILITY SERVICES EN LA ERA DE LA SMART CITY > Jon Patxi Lerga expone la importancia de los Facility Services para las ciudades del futuro. **CASO DE ÉXITO** > El trabajo de 5 empleados de Grupo SIFU, imprescindible para la redacción del *Informe*. **EMPLEA DISCAPACIDAD** > El portal de empleo especializado que fomenta el traspaso de trabajadores de CEE a la empresa ordinaria.

SOMOS CAPACES

LA REVISTA DE LA FUNDACIÓN GRUPO SIFU



ISIDRE ESTEVE

Piloto de rallies

**Fundación Grupo SIFU
le apoyó en su Dakar
más emocionante**



Juntos todo es posible

Eventos con Alma y Fundación Grupo Sifu apuestan firmemente por la **integración social y laboral de las personas** con discapacidad y especiales dificultades de inserción.

¡Únete a nosotros!



editorial

Una apuesta por la visibilidad

.....
Cristian Rovira / VICEPRESIDENTE DE GRUPO SIFU
crovira@gruposifu.com

Ha llovido mucho desde que hace 18 años decidimos crear una herramienta de comunicación para informar sobre las acciones que realizamos en Grupo SIFU. Por aquel entonces éramos una pequeña empresa con oficina en Barcelona cuya plantilla rondaba las 300 personas y decidimos elaborar, junto a nuestros colaboradores, un medio de difusión para las actividades más destacadas de nuestro día a día y que fuese de interés para nuestros trabajadores. Bajo el nombre de *El Informador*, nació un sencillo tríptico que comunicaría lo que iba a ocurrir en los siguientes meses.

Hoy, con la mayoría de edad cumplida, un equipo superior a las 4.500 personas y oficinas en toda España, lanzamos la revista *Somos Capaces*, un ambicioso proyecto de comunicación que aspira a convertirse en un referente en el mundo de la discapacidad, con 52 páginas pensadas para todos los grupos de interés relacionados con este ámbito:

colaboradores, clientes, empresas, asociaciones, etc.

El crecimiento de Grupo SIFU en el mundo de la comunicación es un reflejo de nuestra consolidación como principal agente de contratación privado de personas con discapacidad. Los datos nos avalan: en 2016 hemos creado más de 430 nuevos puestos de trabajo, demostrando así que la apuesta por este colectivo es viable y no está reñida con la competitividad de la empresa.

El buen hacer y la profesionalidad de las personas con discapacidad debe hacerse visible a través de la difusión del trabajo realizado por y para este colectivo. En Grupo SIFU siempre hemos tratado la discapacidad como una característica más de las personas, confiando en sus capacidades y sin caer en el paternalismo. Este es el objetivo de *Somos Capaces*: mostrar el mundo de la discapacidad a través del ejemplo de personas que se superan día a día y que demuestran que los límites no vienen impuestos por ningún apelativo. 



Los datos nos avalan: en 2016 hemos creado más de 430 nuevos puestos de trabajo, demostrando así que la apuesta por este colectivo es viable y no está reñida con la competitividad de la empresa

Sumario

SOMOS CAPACES

#116

MARZO 2017

integración

08 Sergio del Campo. El diputado de Ciudadanos habla del papel de los CEE.

12 Juanjo Méndez. Pasión por el ciclismo más allá de las limitaciones.



16 Información. Cinco trabajadores de Grupo SIFU aportan su esfuerzo en esta empresa.

20 ¡Descárgate integración! Todo un mundo de igualdad en el *smartphone*.

gestión

22 Facility Management. Conoce las claves de un sector estratégico.



26 Schneider Electric. RSC y solidaridad de obligado cumplimiento en la empresa.

30 Tendencias. Los Facility Services en la era de la Smart City.

responsabilidad

32 Isidre Esteve. El piloto de rallies con lesión medular nos confiesa algunas de las sensaciones vividas en el último Dakar, una de las ediciones más accidentadas.



38 Poder Musical. Música para el Autismo, ONG beneficiaria de la colaboración con TechnipFMC.

40 Emplea Discapacidad. El portal de Fundación Grupo SIFU.

así somos

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



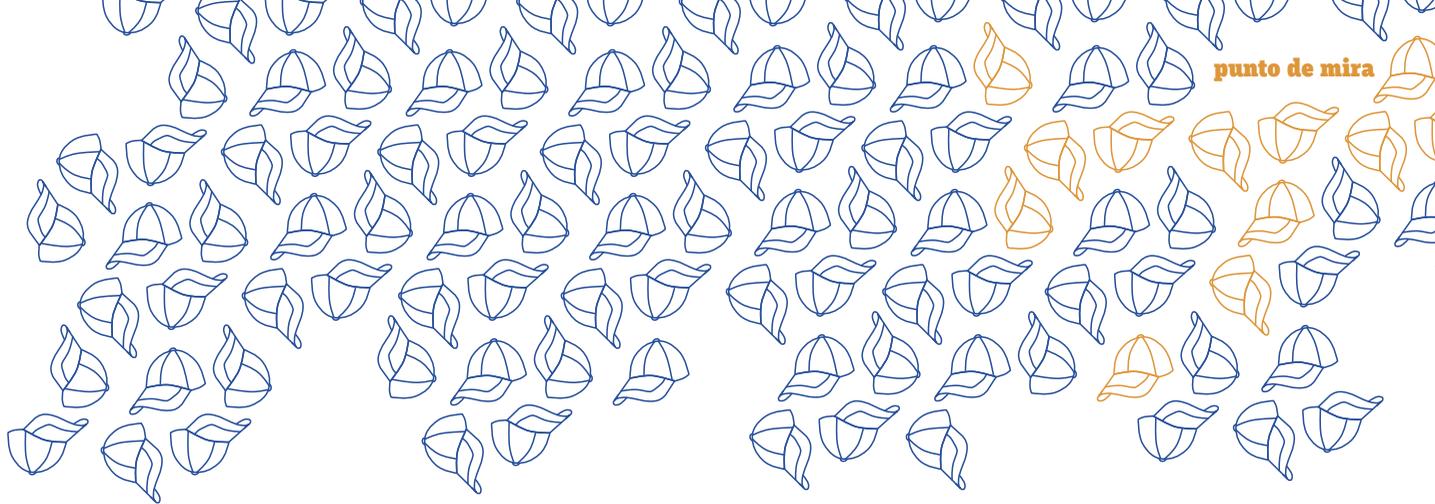
45 SIFU CRECE Incorporaciones. Nuevas empresas que confían en Grupo SIFU.

50 EN PRIMERA PERSONA Eduardo Espada. El poder de la superación no tiene límites.



05 PUNTO DE MIRA
Posa't la gorra! Un enorme ejemplo de lucha contra el cáncer infantil y de apoyo a las familias.

06 NOTICIAS
Actualidad. Toda la información del sector.



¡Posa't la gorra contra el cáncer infantil!

Catalunya tiene desde 2001 una campaña de éxito, un referente para la lucha contra el cáncer infantil: *Posa't la gorra!* Se trata de una iniciativa que organiza anualmente la Asociación de familiares y amigos de niños oncológicos de Catalunya (AFANOC). Además de recoger fondos, transmite claramente valores como el positivismo, la importancia del juego y la diversión.

“*Posa't la gorra!* surge de la necesidad de compartir la realidad de los niños y adolescentes con cáncer y sus familias, con el objetivo de romper con los tabús que surgen alrededor de la enfermedad”, explica Maite Golmayo, portavoz de AFANOC. El simbolismo es evidente: uno de los efectos secundarios más conocidos del tratamiento contra el cáncer es la pérdida del cabello, ante lo que es normal que los niños y jóvenes usen una gorra.

“Se distribuye en hospitales, escuelas, ayuntamientos, empresas, entidades, etc. La iniciativa culmina con una megafiesta infantil y familiar. En Barcelona se celebra en el Zoo, en Tarragona en Port Aventura y en

Lleida en la Seu Vella”, explica.

A estas sedes se han unido otras poblaciones como Molins de Rei, Santa Coloma de Gramenet, Sitges y Balaguer, que han querido aportar su grano de arena a la causa.

La sociedad catalana está plenamente volcada con este proyecto. “La gorra sirve además como entrada a los recintos donde se celebra la megafiesta, y en los que se suceden actividades para niños y adultos: talleres, animación, carreras..., además de un escenario con actuaciones y presencia de celebridades que vienen a dar su apoyo”, detalla Maite Golmayo.

Gracias a iniciativas como esta, AFANOC realiza su labor en dos hospitales (Sant Joan de Déu y Vall d'Hebron), en sus dos delegaciones y en La Casa dels Xuklis, un hogar de acogida para las familias que han de desplazarse para recibir tratamiento en los hospitales de referencia. Se trata de una casa con 23 apartamentos y con zonas comunes. Tanto el alojamiento como los servicios que proporciona AFANOC son gratuitos. 



En cada una de las últimas ediciones se distribuyeron entre 40.000 y 50.000 gorras (a un precio de unos 7 €).

AFANOC realiza su labor en dos hospitales (Sant Joan de Déu y Vall d'Hebron) y en La Casa dels Xuklis, un hogar de acogida gratuito con 23 apartamentos para familias que se desplazan para recibir tratamiento en los hospitales.

Jordi Labanda, Kukuxumusu, Custo, Roser Capdevila y Munich han puesto ya su creatividad al servicio de la causa *Posa't la gorra!*



Posa't la gorra! surge de la necesidad de compartir la realidad de los niños y adolescentes con cáncer y sus familias

Maite Golmayo

PORTAVOZ DE AFANOC / AFANOC.ORG — POSATLAGORRA.ORG

noticias

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



La Unión Europea se ha marcado como objetivo que sus países miembros logren un ahorro energético.

DIRECTIVA UE

Auditoría energética

El pasado 12 de febrero, el Gobierno aprobó el Real Decreto por el que entró en vigor la Directiva europea relativa a la eficiencia energética. Esto supone que antes del 14 de diciembre de 2017 todas las empresas de más de 250 trabajadores, o que cuenten con más de 50 millones de euros de volumen de negocio, entre otras características, tendrán que realizar una primera auditoría energética. El objetivo de la legislación comunitaria es alcanzar un ahorro energético del 20% en el año 2020. Las auditorías habrán de realizarse cada cuatro años y deberán cubrir al menos el 85% del consumo total de cada compañía.



Soluciones a la discapacidad

La emblemática torre KIO de Bankia en Madrid acoge el 23 de marzo la jornada “Soluciones a las necesidades de las personas con discapacidad y/o dependencia en su ciclo vital”, dentro del Programa de Sensibilización y Debate CEDDD. El programa incluye varias mesas redondas y debates.

EFMC 2017

Todas las claves del Facility Management

El madrileño Teatro Goya acogerá del 25 al 27 de abril la EFMC 2017, la European Facility Management Conference, un encuentro profesional con el objetivo de consolidar el alcance global del Facility Management. En esta edición, el tema de la conferencia es “Consolidar el alcance global de la gestión de instalaciones”. Este encuentro, organizado por CIFMers GLOBAL, tratará de ahondar en la situación actual del FM y hacia dónde se dirige, y acogerá numerosas actividades.



Cuando eliges la esperanza, todo es posible

Christopher Reeve, actor



Todo lo recaudado por la película será destinado a campamentos especiales para niños con enfermedades.

'LO QUE DE VERDAD IMPORTA'

Cine 100% solidario y positivo

El director Paco Arango ha presentado recientemente la película *Lo que de verdad importa*, que llegó a las carteleras el pasado 17 de febrero. Lo importante de este emocionante proyecto es que la Fundación Aladina, con la que colabora el director, destinará todo lo recaudado con la película a los campamentos es-

peciales para niños con enfermedades Serious Fun Children's Network, creados hace décadas por el mítico actor Paul Newman. Se trata de una emotiva historia en la que se abordan valores tan necesarios en la actualidad como la solidaridad, la fuerza de voluntad, los valores, la amistad, la superación de las dificultades...



PROPOSICIÓN NO DE LEY

33% de discapacidad a los niños con cáncer

El Congreso ha aprobado una proposición no de ley (PNL) que permitirá que los menores de 14 años que tengan cáncer sean reconocidos con un grado del 33% de discapacidad al diagnosticarles la enfermedad. Esta medida, una reclamación histórica por parte de distintas entidades, permitirá a las familias acceder a diferentes ayudas.



El braille, en las Fallas

La falla Luis Cendoya de Port de Sagunt traducirá por primera vez las críticas de los monumentos de esta comisión al braille para hacerlos accesibles a las personas con discapacidad visual. La comisión fallera ha colaborado con ONCE Valencia para realizar las traducciones.



Primer diccionario de lectura fácil

Plena Inclusión Madrid y Fundación Repsol han creado el primer diccionario de lectura fácil en español dirigido a personas con problemas cognitivos. Se trata de un diccionario online que describe términos complejos o poco usados, con un máximo de tres definiciones que incluyen ejemplos de uso e imágenes para reforzar su significado.

El diputado de Ciudadanos **Sergio del Campo Estaún**, tras un intenso trabajo con CONACEE, ha sido el artífice de la reciente aprobación de una proposición no de ley que pretende mejorar el papel de los Centros Especiales de Empleo.



“Los CEE tienen una gran oportunidad en la economía digital”

TEXTO A. G. | FOTOS Guilsey Homet

Licenciado en Ciencias del Trabajo y diplomado en Relaciones laborales, este subinspector laboral de empleo y Seguridad Social nació en Zaragoza (1981) y en 2007 se trasladó a Tarragona, provincia por la que es diputado desde enero de 2016. Ha formado parte de distintas comisiones como la de Defensa, la de Empleo y Seguridad Social, la de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, así como la de Seguridad Vial y Movilidad Sostenible. Su amplia experiencia profesional y política en el ámbito laboral, así como su permanente contacto con las asociaciones sectoriales, le permiten estar al día de las necesidades de colectivos como el de los CEE. Precisamente, fruto de su trabajo con CONACEE ha visto la luz la proposición no de ley de medidas para mejorar el régimen de funcionamiento de los Centros Especiales de Empleo y para potenciar su papel en el acceso al empleo en la inclusión social de las personas con discapacidad.

¿Qué supone, en líneas generales, la reciente aprobación de esta proposición no de ley?

Al ser una iniciativa no legislativa, y abordarse en la Comisión de Empleo, creo que lo más importante es que se inicie la legislatura hablando y debatiendo sobre empleo de personas con discapacidad. Hemos conversado, hemos intercambiado opiniones sobre qué medidas son necesarias para el sector... Y aunque no tiene carácter de ley, es importante porque se ha reabierto el debate, sobre todo en un momento en el que no existen mayorías absolutas. Se han puesto encima de la mesa medidas que pueden beneficiar al sector, y que en un futuro pueden llegar a formar parte de una iniciativa legislativa.

¿Ha recibido apoyo del resto de formaciones? ¿Se percibe la necesidad de las medidas que propugna?

La verdad es que se ha aprobado con el voto a favor de casi todos los grupos políticos, salvo Unidos Podemos,

que se abstuvo, ya que la proposición incluye la creación de un clúster de iniciativa público-privada y ellos todo lo que sea iniciativa privada no lo ven claro. Pero solo por ese punto, pues con el resto también estaban de acuerdo. Por tanto, se puede decir que hubo unanimidad. El Partido Popular en un principio se mostró reticente a nuestra propuesta de crear una secretaría general de diversidad funcional y atención a la dependencia, pero al

La necesidad de centralización con respecto a la empleabilidad en el sector de la discapacidad no es algo que digamos nosotros desde Ciudadanos, sino que es el propio sector el que la reclama

final apoyó el texto. Todos los grupos son conscientes de que las propuestas presentadas son necesarias. Hubo aportaciones de otros partidos que nos gustaron y que finalmente se han incluido en el texto. Sin duda lo han enriquecido. Al final lo importante es instar al Gobierno a tomar una serie de medidas que resulten beneficiosas para la sociedad.

¿No cree que todo sería más fácil si todas las comunidades autónomas fueran a una, o se tratase de una competencia estatal, para evitar las diferencias y desajustes actuales? ¿Por qué hay tanta descoordinación?

Como es sabido, salvo en Ceuta y Melilla, las competencias en materia de empleo corresponden a las comunidades autónomas. Desde nuestro punto de vista, en este caso concreto la descentralización provoca una falta de información y una cierta opacidad a nivel nacional. Por ejemplo, no hay un listado oficial de CEE, nacional y centralizado. Además, hablando con el sector nos damos cuenta de que esto ha dado lugar a desigualdades en lo que respecta a la financiación, sobre todo en los momentos más



duros de la crisis que hemos vivido estos últimos años. Es decir, la necesidad de centralización con respecto a la empleabilidad en el sector de la discapacidad no es algo que digamos nosotros, sino que es el propio sector el que la reclama. Por eso, nosotros proponemos, por un lado, crear la mencionada secretaría general, que en este caso coordinaría todas las políticas en la materia, promovería una armonización entre las distintas comunidades autónomas..., y por otro lado, solicitamos la creación de un registro oficial estatal donde estén todos los CEE, gestionado por el Estado en colaboración con las propias comunidades autónomas.

En esta proposición no de ley optamos por la instauración de un sistema de financiación homogéneo para todas las comunidades coordinado por el Estado

La situación económica de los CEE, especialmente de los más pequeños, no es muy buena, y se agrava con la dificultad de acceso a las subvenciones establecidas. ¿Qué se puede hacer para facilitar la necesaria financiación?

En la proposición optamos por la instauración de un sistema de financiación homogéneo para todas las comunidades autónomas coordinado por el Estado, de forma que tanto en la distribución territorial como en la transferencia de presupuestos a las comunidades se especifique claramente la dotación económica que va destinada a los CEE. Es cierto que la crisis ha afectado a estos centros, y como nos ha comentado el sector, se han recortado, retrasado o denegado subvenciones y algunos centros han tenido que efectuar despidos. Hay que apoyar a los CEE, especialmente a los más pequeños, porque aunque hay subvenciones para sanearlos, no es

fácil conseguirlas. De alguna forma, teniendo una armonización estatal sería más justo el reparto.

CEE como Grupo SIFU apuestan también por la inclusión laboral de personas en riesgo de exclusión social. Esta proposición no de ley contempla lograr más financiación para facilitar esta labor..., pero ¿qué más se puede hacer para que estos colectivos tengan un acceso más fácil al mercado laboral a través de los CEE?

Es uno de los puntos que hemos debatido con los colectivos con los que nos hemos reunido, para analizar cómo hacer que los CEE no solo faciliten la inserción de trabajadores con discapacidad, sino que también lo hagan con el colectivo de personas en riesgo de exclusión social o especiales dificultades, como por ejemplo trabajadores con edades avanzadas. La idea es instar al Gobierno a que establezca políticas en el sentido de que los CEE vayan más allá de su labor actual y realicen también una labor de inclusión laboral de estos colectivos.

Ustedes apuestan por una gran campaña de comunicación a la sociedad sobre la realidad de los CEE y las políticas de contratación de personas con discapacidad. Al mismo tiempo, abogan por una mayor inspección de las empresas para vigilar el cumplimiento de la ley. ¿Qué cree que es más eficaz, convencer o castigar a las empresas?

Ambas cuestiones pueden ser complementarias. El desconocimiento de la ley, según estudios a los que hemos tenido acceso, es una de las principales causas de su incumplimiento por parte de las empresas. Por tanto, es importante dar una mayor visibilidad a las políticas de contratación de personas con discapacidad. No obstante, es cierto que no podemos olvidar que ante la dificultad burocrática, la falta de inspección, etc., hay empresas a las que no les resulta rentable cumplir la cuota o las medidas alternativas. Incluso hemos visto casos en los que los CEE se han utilizado para “contrafacturar”, haciendo una intermediación ilícita de bienes y servicios. Por eso, por un lado, hay que concienciar, pero

por otro, hay que valorar un incremento de las sanciones previstas con el objetivo de garantizar la eficacia de la ley. No obstante, yo creo que siempre hay que contar con las empresas, aportándoles toda la información necesaria, escuchando su opinión, etc. En líneas generales, la sanción siempre tiene que ser la última opción.

Uno de los objetivos de la proposición no de ley es orientar la formación a segmentos laborales no tan básicos

Instamos al Gobierno a que establezca políticas en el sentido de que los Centros Especiales de Empleo vayan más allá de su labor actual y realicen también una labor de inclusión laboral para los colectivos en riesgo de exclusión social

como los actuales, sino más acordes con las novedades tecnológicas del mercado... ¿Realmente cree que eso es factible cuando cuesta tanto hacerlo en el mercado laboral ordinario?

Es factible y necesario, aunque no va a resultar fácil. Es urgente sacar a los CEE de esa consideración de que solo pueden aportar trabajos básicos, y que puedan dedicarse a empleos más avanzados que además redunden en unos salarios mayores para el empleado. Creo que para ello se necesita

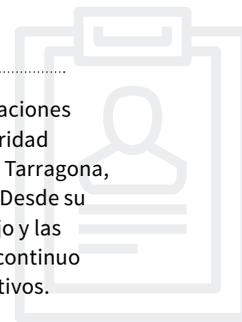
un apoyo estatal con el redireccionamiento de ciertas subvenciones para que los CEE amplíen su actividad, especialmente en estos sectores: nuevas tecnologías, mundo digital, empresas más especializadas... Los CEE tienen una gran oportunidad en la economía digital, porque realmente se puede crear empleo en este campo para las personas con discapacidad. Es una oportunidad de empleo para ciudadanos que, por ejemplo, están fuera del mercado laboral por cuestiones de barreras arquitectónicas. Ante esto, la economía digital y el teletrabajo pueden ser una gran posibilidad. Debemos hacer un esfuerzo en este sentido.

En líneas generales, ¿qué piensa Ciudadanos sobre el papel de los CEE en nuestra sociedad?

Nuestro partido considera a los CEE una pieza clave para el funcionamiento y el desarrollo del estado de bienestar, y así lo hemos tratado de transmitir a través de la proposición no de ley. Actualmente en torno al 8% de la población española tiene algún tipo de discapacidad, unos 3,5 millones de españoles, y hoy en día los CEE, más de 2.000, emplean a más de 70.000 trabajadores con discapacidad. Por lo tanto, los CEE, como empresas cuyo objetivo principal es aportar a estas personas un empleo productivo remunerado mediante un trabajo adaptado a sus características, son herramientas imprescindibles para la creación de empleo y para garantizar la empleabilidad de estas personas con discapacidad, que de no ser así sin duda lo tendrían muy complicado. 

Sergio del Campo Estaún

Licenciado en Ciencias del Trabajo y diplomado en Relaciones laborales, este subinspector laboral de empleo y Seguridad Social nació en Zaragoza (1981) y en 2007 se trasladó a Tarragona, provincia por la que es diputado desde enero de 2016. Desde su amplia experiencia y formación en el mundo del trabajo y las relaciones laborales, considera necesario el contacto continuo con los distintos colectivos para lograr avances legislativos.







Su figura rompe moldes allí donde va. Juan José Méndez “Juanjo” (Barcelona, 1964) se ha convertido en uno de los deportistas paralímpicos más laureados internacionalmente. También es uno de los que más batallan por lograr una verdadera inclusión deportiva. Ha fundado un club de ciclismo para que niños con y sin discapacidad convivan en igualdad de condiciones. Desde hace años, es uno de los colaboradores habituales de Fundación Grupo SIFU, explicando su historia de superación. Su lema es “que nadie te diga que no lo puedes hacer. La vida no se para si uno no quiere”. Derrocha entereza, coraje y, sobre todo, mucha humanidad.

Pedalear cada segundo

TEXTO **Montse Barrachina** | FOTOS **Paolo Martelli**

Juanjo Méndez cuenta que, cuando su hija era pequeña, les avisaron del colegio preocupados porque la niña le dibujaba “sin brazo, sin pierna y con una bicicleta, y esto no podía ser”.

Días después, explicó su historia a los asombrados alumnos de esta escuela.

Y con el mismo ánimo colabora en testimoniales organizados por Fundación Grupo SIFU para luchar contra los estigmas sociales: “La gente siente mucha curiosidad y te hace muchas preguntas. A menudo desconoce que hacer deporte es posible porque nunca lo han visto”.

Desde que era niño, el ciclismo ha corrido por sus venas. A los 12 años compitió en las categorías de cadete y juvenil. Entrenó al lado de figuras como Melchor Mauri y a punto estuvo de dar el salto a la élite profesional. Pero tuvo que optar por otro camino. La vida le deparó un giro inesperado en el verano de 1992. Regresaba en moto de una salida a caballo en compañía de su hermano pequeño cuando se desmayó y chocó contra un coche. Los médicos no dieron ninguna esperanza a la familia.

Como cualquier deportista

A sus 52 años, Juanjo sube, de lunes a sábado, al Velódromo de Horta, en Barcelona, donde entrena de 4 a 6 horas diarias en función de la agenda deportiva. Nada diferente a cualquier otro deportista profesional. Precisamente en estas instalaciones dio la primera pedalada tras el accidente. Explica: “Pesaba más de 100 kilos y no podía levantarme de la silla de ruedas. Ese fue el detonante que me hizo pensar que tenía que hacer algo. Y me cambió la vida”.

Ya se había quedado fascinado al ver participar a los atletas de los Juegos Paralímpicos de Barcelona: “Aunque entonces no me imaginaba poder competir, fue algo que me quedó dentro”. Bernat Moreno, amigo de la infancia, le animó a tomar la decisión. “Me dijo: ‘Lo que has hecho toda la vida es ir en bicicleta, vamos a probarlo otra vez’. Y nada más subirme encima, me di cuenta de que podía hacerlo porque me aguantaba”.



“Cuando veía los Juegos Paralímpicos no me imaginaba poder competir, pero fue una cosa que me quedó dentro”

La rehabilitación fue muy complicada, pero en dos años recuperó una buena forma física. A partir de entonces soñó con llegar mucho más lejos. Así, en 1996 se estrenó en el Campeonato de España de ciclismo adaptado y lo ganó. Al año siguiente viajó al Campeonato del Mundo. “¡Allí me dieron por todos lados...! Pero me



dije: ‘¡Esto hay que mejorarlo!’. Con Bernat nos fijamos mucho en la gente de fuera y, con el tiempo, fuimos aprendiendo”. Hubo que esperar unos años para recibir la recompensa en forma de títulos internacionales. Pero al final llegaron.

Reírse de sí mismo

De talante alegre y bromista, Juanjo considera que continúa siendo el mismo de antes, y con mayor sentido del humor si cabe: “Ahora me río de mí mismo y de mi discapacidad”. Admite que para superar experiencias tan extremas como la suya el primer paso consiste en “aceptar lo que tienes y no esconderte”. Y reconoce: “Soy consciente de que el accidente me ha enseñado a vivir mejor que antes. A cosas muy pequeñas a las que antes no dabas importancia, se la das más ahora, como ir a tomar algo con mi mujer y mi hija. Vivo el momento”.

Convencido de que el deporte supone una herramienta extraordinaria para integrar a las personas con discapacidad en la sociedad, en 2002 Juanjo creó, junto con Bernat Moreno, un club que hoy se llama Genesis Cycling Team. En esta iniciativa conviven niños con y sin discapacidad. Juanjo enseña a los niños/as con discapacidad

“El accidente me ha enseñado a vivir la vida mejor que antes”

a montar en bicicleta para que luego puedan entrenar con el resto de compañeros, de modo que “se consigue la plena inclusión”, asegura satisfecho. “Aquí no separamos a nadie y ningún niño se fija si a otro le falta una extremidad o tiene una parálisis”. Y afirma sin dudar: “Es algo impresionante y esto no se paga con nada”. 



Todo un ejemplo

Juanjo Méndez se ha convertido en un referente deportivo en cuanto a superación personal. Pese a ser el ciclista con la discapacidad más severa en su categoría, se ha subido al podio internacional en numerosas ocasiones. En 2011 se proclamó campeón del mundo de ciclismo en pista y, en 2013, de crono. “Son dos títulos —admite— que me hacen sentir muy orgulloso”. Su participación también se ha hecho sentir en los Juegos Paralímpicos de Atenas 2004, Pekín 2008, Londres 2012 y Río 2016, con un balance de dos medallas de plata y una de bronce. Y tiene la meta puesta en Tokio. Su tesón no parece tener fin.

Al máximo nivel deportivo

Cuando se acerca una competición, Juanjo no baja de las 6 horas de entrenamiento al día en el Velódromo de Horta. “Soy tan deportista como los otros”, reivindica.





Sentirse útil, superarse, tratar con el público..., pero también estar totalmente informado de lo que pasa en la provincia, en este caso de Alicante. Estas son algunas de las motivaciones de los cinco trabajadores de Grupo SIFU que actualmente desarrollan sus labores en *Información*, un periódico con más de 75 años de historia contando todo lo que pasa a los alicantinos. El nivel de satisfacción de la empresa es muy alto. Estos empleados desarrollan su actividad en algo tan importante para un medio de comunicación como la recepción de llamadas y de visitas a sus instalaciones y el mantenimiento. La rápida adaptación y los niveles de implicación y responsabilidad facilitan su total integración. Y eso es una gran noticia.

Integración, capacidad... e información

TEXTO **Álvaro Martín** | FOTOS **David Merino**

Información es un periódico de ámbito provincial con sede en Alicante que cuenta con cerca de 206.000 lectores. A eso se añaden más de dos millones de usuarios mensuales de su página web (www.diarioinformacion.com). Es un diario puntero en información pero también en integración, puesto que en su plantilla trabajan cinco empleados de Grupo SIFU: José Luis, Armando, Manuel, Rosa y Luis.

En sus manos están el servicio de recepción, con un total de cuatro empleados, y las labores de mantenimiento (electricidad, fontanería...), que realiza otro trabajador de Grupo SIFU.

Grandes profesionales

El equipo de recepción realiza tareas de atención de llamadas y distribución de estas, recepción de paquetería, custodia de llaves, digitalización de documentos, control de entrada y salida del personal, apertura y cierre de puertas, venta de entradas para diversos eventos... José Luis Martínez, con discapacidad física, es el empleado encargado del

mantenimiento. Para él su trabajo es una cuestión de responsabilidad. “Lo que más me atrae de mi trabajo es el reto de crecer como profesional y aprender a superarme en distintas disciplinas”, confiesa.

Armando, Manuel, Rosa y Luis (junto a otro trabajador de la plantilla) trabajan en el departamento de

lita, la atención al público y también tareas como escanear, ensobrar...”. Por su parte, dos de sus compañeros, Manuel Maciá, que padece un trastorno mental, y Luis Vera, trabajador de Grupo SIFU con discapacidad física, ponen sobre la mesa uno de los grandes valores añadidos de su puesto de trabajo:

Jesús Javier Prado

“Creemos que es necesaria una mayor presencia en los medios de comunicación para dar a conocer la labor de las empresas que integran en sus equipos a trabajadores con discapacidad”

recepción de *Información*, en el que tiene un peso importante el trato directo de manera presencial o vía telefónica. “Para mí supone una gran satisfacción personal”, afirma Rosa Tamarit, empleada con discapacidad física, quien reconoce que le gusta todo de su trabajo, aunque de forma especial “la centra-

estar al corriente de todo lo que sucede en Alicante. Los resultados no pueden ser mejores. “La adaptación al puesto ha sido perfecta. Tanto Grupo SIFU como la empresa están totalmente satisfechos con el trabajo realizado. Además, la adaptación se ha realizado de forma rápida y se les ha formado adicionalmente en

PRL, informática, digitalización de datos, etc.”, detalla la jefa de servicio de Grupo SIFU, Eva Serrano.

El trabajador tiene mucho que decir en su adaptación, pero también la plantilla. “Los que tratan diariamente con ellos lo hacen sin ningún tipo de discriminación positiva o negativa por su discapacidad. Los que lo hacemos habitualmente podríamos decir que ni nos damos cuenta de ese posible hecho diferenciador. Personalmente es así incluso con respecto a la exigencia laboral”, comenta Jesús Javier Prado, gerente de la compañía.

Alta responsabilidad

“El nivel de implicación y responsabilidad es el mismo que el que cabe esperar de otro trabajador y depende mucho de la persona, exactamente igual que en nuestra plantilla”, afirma.

No obstante, entre unos trabajadores y otros hay diferencias... positivas. “Cabe destacar un plus en su deseo de agradar y hacer bien su trabajo, que en la mayoría de la gente con el transcurso del tiempo se pierde y que en su caso es una constante”, quiere resaltar. 



Plena integración

Grupo SIFU mantiene una constante colaboración con la empresa y supervisa la inserción laboral a través de la Unidad de Apoyo que acompaña, apoya y vela por la plena integración social y laboral de las personas con discapacidad que trabajan en *Información*.



Jesús Javier Prado
GERENTE DEL PERIÓDICO INFORMACIÓN

Camino por andar

Nada mejor que preguntarle a un responsable de un medio de comunicación acerca de si cree que se da visibilidad suficiente a la necesidad de integrar laboralmente a las personas con discapacidad... “La respuesta es un contundente no. Creemos que es necesaria una mayor presencia en los medios para dar a conocer la labor de empresas que integran en sus equipos a trabajadores con discapacidad, contando su experiencia satisfactoria para que otras empresas se animen

a cubrir puestos similares”, explica Jesús Javier Prado. Del mismo modo, este considera que tampoco se conoce lo suficiente la labor de los Centros Especiales de Empleo como Grupo SIFU: “Probablemente algunas empresas que no cumplen con la LGD por la dificultad que entraña verían factible utilizar los servicios de estas entidades y a la vez integrar a personas con discapacidad...”. Mientras, la colaboración entre la empresa y el CEE se fortalece día a día y refrenda el acierto del arranque de una relación iniciada hace casi una década. “El trato con Grupo SIFU, a través de su gerente en Alicante, Salvador Cintas, es excelente. Siempre está atento a las necesidades de la empresa, solucionando las incidencias que se producen de forma ágil y satisfactoria”, afirma rotundo el gerente de *Información*.

INFORMACIÓN

- ▶ **EMPRESA:** *Información* es un periódico provincial que cubre todo el territorio de Alicante, con 75 años de historia y que pertenece a Prensa Ibérica.
- ▶ **INICIO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE GRUPO SIFU:** Año 2008.
- ▶ **Nº DE TRABAJADORES DE GRUPO SIFU:** Cinco empleados/as.
- ▶ **SERVICIOS GRUPO SIFU:** Cuatro trabajadores realizan labores de recepción de llamadas, control de entrada y algunas tareas administrativas, y uno, labores de mantenimiento.

Claves del día a día

- 1** Los trabajadores reciben formación para desarrollar sus capacidades e integrarse en el puesto.
- 2** En recepción, de lunes a viernes tienen tres turnos y los fines de semana, dos.
- 3** La adaptación a sus respectivos puestos de trabajo se ha realizado de forma rápida y eficaz.
- 4** El nivel de satisfacción de los responsables de la empresa con los trabajadores es muy alto.
- 5** Mantienen un alto nivel de compañerismo, que se palpa en el ambiente. Son un gran equipo.

La tecnología móvil puede convertirse en una gran aliada de las personas con discapacidad. Cada vez surgen más *apps* que facilitan la vida diaria, ayudan a los familiares... y, en definitiva, avanzan en la integración. Todo un mundo de igualdad en el *smartphone* y la *tablet*.



¡Descárgate integración! TEXTO A. G.

Las aplicaciones para dispositivos móviles, las famosas apps, se han convertido en algo habitual. Todos los smartphones y tablets están llenas de ellas, y ofrecen ocio, información, búsquedas, acceso a servicios..., pero también pueden ayudar a que las personas con capacidades diferentes avancen en la integración y en la ruptura de barreras. Aquí te ofrecemos diez aplicaciones gratuitas que merece la pena conocer.

01 Be My Eyes. Esta aplicación danesa ayuda a las personas invidentes a "poder ver". ¿Cómo? Pone en contacto a personas con discapacidad visual con voluntarios para que estos les ayuden en lo que necesiten descubrir. El usuario apunta con el móvil al texto o el objeto que necesita conocer y el voluntario le aporta toda la información que desee.

DISPONIBLE PARA:



02 Accessibility Plus. Esta aplicación surge de Fundación Vodafone y FAMMA-COCEMFE Madrid. Permite localizar y solicitar taxis accesibles, así como consultar más de 32.000 puntos de interés sin barreras en toda España: plazas de aparcamiento, establecimientos de ocio, gasolineras, playas, cajeros automáticos. Además, permite planear viajes y rutas sin barreras.

DISPONIBLE PARA:



03 Tweri. Diseñada con la colaboración de AFAL Getafe, está dirigida a familiares y

cuidadores de personas con Alzheimer, para que estas puedan mejorar su autonomía. Su funcionamiento es simple: se establece un límite de distancia de seguridad basado en un radio de espacio o un tiempo máximo y, si la persona afectada lo supera, el cuidador recibe un aviso.

DISPONIBLE PARA:



04 e-Mintza. Fundación Orange y Policlínica Gipuzkoa Fundazioa son las responsables de este sistema personalizable de comunicación alternativa dirigido a personas con autismo o con barreras de comunicación oral o escrita. Ofrece un tablero personalizable que incluye textos, pictogramas o imágenes y sonidos asociados que per-

i Fabra), y todas incluyen ilustraciones, sonidos...

DISPONIBLE PARA:



06 AMPDA. Una eficaz herramienta para personas con dificultades de comunicación oral o auditiva. Ofrece un menú con tres opciones: abecedario dactilológico (que incluye 30 letras del alfabeto bimodal con su imagen, sonido y descripción), palabras predefinidas de uso cotidiano (con imagen y su movimiento) y lector de palabras donde escribir y obtener su sonido.

DISPONIBLE PARA:



07 Soy Capaz. Lograr la incorporación de personas con capacidades diferentes al mundo laboral

La tecnología móvil es una aliada para personas con capacidades diferentes, familiares y cuidadores, docentes...

miten una comunicación directa y sencilla. Además, es compatible con tablets y ordenadores de sobremesa.

DISPONIBLE PARA:



05 Léelo fácil. Esta app ha surgido de FEAPS. Diseñada para tablets, facilita la lectura a personas con discapacidad intelectual, del desarrollo o cualquier otra que afecte a la lectura. Tiene dos apartados: educación (con dos leyendas de Gustavo Adolfo Bécquer) y ocio (con una novela de Jordi Sierra

mediante la potenciación de su independencia. Ese es el objetivo de esta aplicación desarrollada por Fundación Mapfre y Fundación GMP. Incluye calendarios, sistemas de guía en desplazamientos, vídeos con descripción de tareas diarias, dispositivos para solicitar ayuda... Una completa herramienta de integración.

DISPONIBLE PARA:



08 Control EM. La FEMM presentó en 2014 esta aplicación para que las personas afectadas por

Esclerosis Múltiple controlen mejor la enfermedad. Permite registrar cómo evoluciona, además de aportarles información de interés. Tiene un menú con cuatro apartados: Mi diario (para que registren el día a día), Agenda (con eventos relacionados con la EM), Noticias (seleccionadas por la FEMM) y Te interesa (información sobre tratamientos, taxis adaptados...).

DISPONIBLE PARA:



09 WhatsCine. Sistema audiovisual que permite disfrutar con todo detalle del cine y la televisión a personas con alguna discapacidad visual o auditiva. Para lograr esta accesibilidad cuenta con tres herramientas: audio-descripción, lengua de signos y subtítulo adaptado. Es de fácil manejo y el uso de esta tecnología inclusiva no interfiere en el resto de personas que disfrutan de la película, el programa, etc.

DISPONIBLE PARA:



10 Picaa. Los formadores también necesitan apoyo tecnológico. Esta aplicación es ideal para profesionales de la educación que trabajan con alumnos con necesidades especiales, ya que aporta herramientas para diseñar actividades personalizadas y adaptadas a cada alumno, y potencia las habilidades sociales de niños con TEA o síndrome de Down. Incluye actividades de asociación de elementos, aprendizaje de conceptos y juegos de memoria.

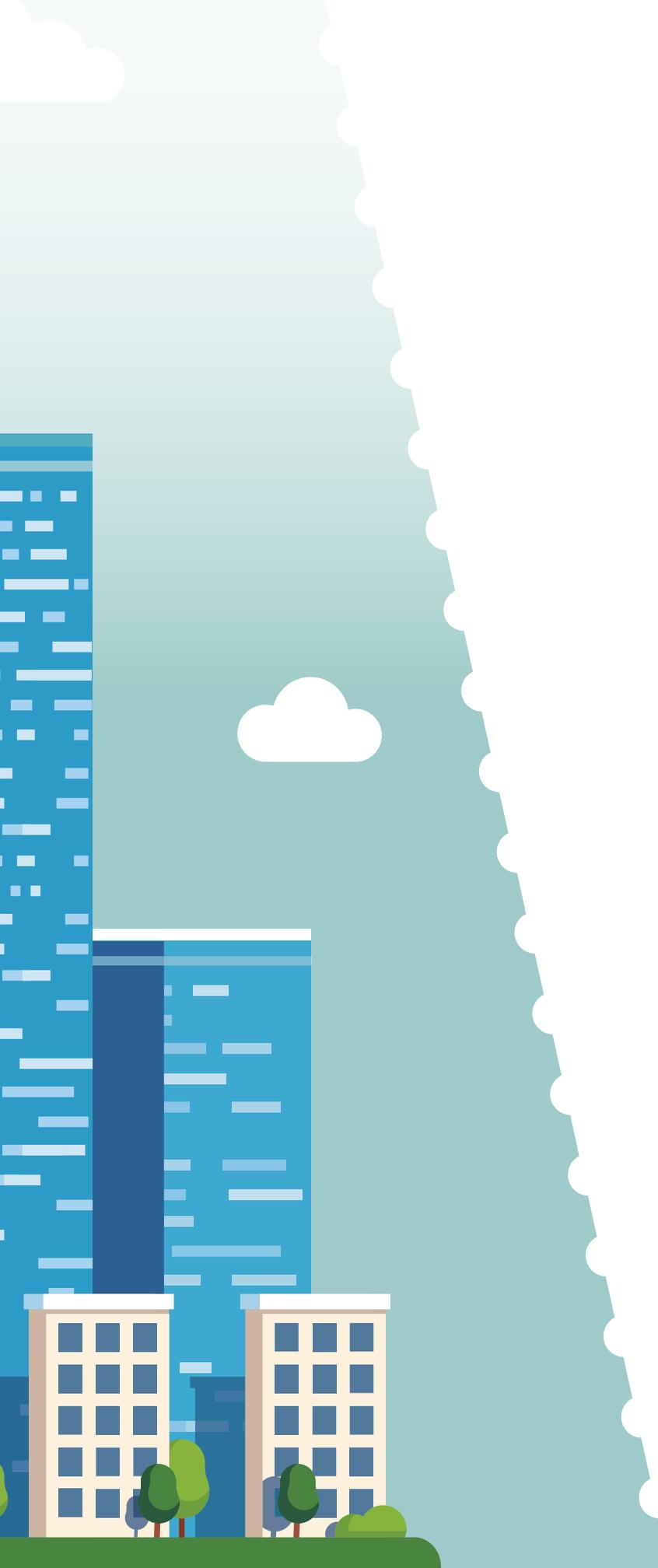
DISPONIBLE PARA:



El Facility Management tiene como objetivo asegurar y gestionar el mejor funcionamiento de los inmuebles y sus servicios asociados. Todo ello mediante la integración de personas, espacios, procesos y las tecnologías propias de los inmuebles.

El valor estratégico del Facility Management





Cada vez más empresas se dan cuenta de cómo puede ayudarles a conseguir sus objetivos corporativos implantar una gestión estratégica del Facility Management (FM). De esta forma, esta disciplina poco a poco se consolida en nuestro país. En este sentido, IFMA España, Sociedad Española de Facility Management, ha analizado los sectores más representativos de su marco de acción y estima que el volumen de negocio en España supera los 70.000 millones de euros, un 6,47% del PIB nacional. Para esta estimación se han tenido en cuenta seis áreas: Corporate Real Estate, Asset Management, Corporate Project Management, Facility Services, Workplace y Eficiencia Energética y Sostenibilidad.

Sectores de actuación

En cuanto a los sectores de actuación, destaca con un mayor grado de implantación, tanto en España como en el resto de países, el sector de oficinas; y en menor medida, los sectores industrial y logístico. Pero poco a poco se van sumando otros como el hotelero o el de centros comerciales. Igualmente, comienza a tener bastante protagonismo en el área residencial y de comunidades de vecinos, debido a la gran superficie que deben gestionar y a la normativa reguladora.

Cualquier tipo de inmueble es susceptible de una gestión eficaz, por lo que el gran objetivo del Facility Management es lograr que la penetración de esta disciplina sea lo más homogénea posible en el mercado y que el entorno empresarial comprenda los beneficios que puede representar para cualquier organización.

Presencia del Facility Management en los sectores público y privado

Aunque la disciplina como tal nace en Estados Unidos en los 80, con foco fundamentalmente en el sector inmobiliario y en la gestión de

En 2015 el gasto en actividades relacionadas con el Facility Management en el sector público español ascendió a 54.861 millones de euros. Esta cifra supone el 11,71% del total del gasto público, es decir, el 5,07% del PIB

servicios relacionados con el mantenimiento de inmuebles para profesionalizar mucho más la actividad operativa que se realizaba en aquel entonces, lo cierto es que en España, y en general en Europa, el FM tiene una concepción más estratégica respecto de dar apoyo a las necesidades de la empresa de manera global.

IFMA España tiene como objetivo que la disciplina del Facility Management en nuestro país alcance un nivel óptimo y pueda compararse a otros mercados internacionales. Por este motivo, la misión de la asociación es guiar y sostener el progreso de la profesión de la gestión de inmuebles y los servicios asociados en nuestro país.

En el sector privado su penetración es cada vez más habitual, pero la implantación del Facility Management en el sector público es todavía mínima.

A pesar de ello, se están dando pasos muy importantes en uno de los ámbitos con mayor potencial de

desarrollo, ya que la Administración pública es el mayor propietario de inmuebles en España, pero aún queda camino por recorrer.

En 2015 el gasto en actividades relacionadas con el Facility Management en el sector público español ascendió a 54.861 millones de euros. Esta cifra supone el 11,71% del total del gasto público, es decir, el 5,07% del PIB.

Esta situación ha provocado que España ocupe uno de los últimos lugares de la Unión Europea en gasto público relacionado con Facility Management. Nos encontramos por debajo de la media europea con respecto al PIB y a los gastos por habitante. A la cabeza de este ranking se encuentran países como Luxemburgo, Dinamarca, Bélgica, Suecia y Holanda.

La integración del FM en las políticas y en las estrategias de las empresas

Los nuevos espacios de trabajo y la influencia de los *millennials*



La tecnología, la situación económica, los avances en ergonomía y diseño de mobiliario y las nuevas formas de trabajo demandadas por las nuevas generaciones, proyectos de eficiencia energética y sostenibilidad, obligan a impulsar la evolución de la gestión de los espacios para aumentar la calidad y productividad en las corporaciones.

En este sentido, el papel del *facility manager* se ha convertido en un elemento estratégico de las compañías, y se ha posicionado como elemento diferencial para los líderes de los diferentes mercados.

Para lograr los objetivos precisos, debemos tener

en cuenta a las nuevas generaciones que se están incorporando al mercado laboral y que están provocando una auténtica revolución en los entornos de trabajo: los *millennials*.

Para ellos, considerados nativos digitales, el trabajo no se concibe en un espacio físico, sino como un espacio virtual a través de internet. En el ámbito de los recursos humanos, la transición entre lo físico y lo virtual ha supuesto la creación de un nuevo concepto, el empleado 3.0: trabaja donde, como y cuando quieras.

Los *millennials* quieren que el lugar de trabajo sea social y divertido, con espacios donde las paredes y cubículos no

limiten la colaboración y el intercambio de ideas. Para ello, son necesarios edificios con zonas abiertas, horizontales, sin despachos, que favorezcan el diálogo entre compañeros y departamentos.

Facilitar el acceso a luz natural y un buen acondicionamiento también se convierten en algo imprescindible. Además, el ecodiseño, la sostenibilidad o la responsabilidad social corporativa son conceptos cada vez más instaurados en la sociedad, sobre todo en los más jóvenes, que han nacido bajo la conciencia del respeto al ecosistema y el medioambiente.

podría suponer un ahorro de más de 13.000 millones de euros en España, entre el sector público y el privado.

Innovación, factor clave en la gestión del Facility Management

La tecnología y la innovación son claves en todos los ámbitos de la actividad económica, especialmente en el del Facility Management. Aquellas compañías que no incorporen las nuevas tecnologías en la gestión, no lograrán obtener una ventaja

La integración del FM en las políticas y en las estrategias de las empresas podría suponer un ahorro de más de 13.000 millones de euros en España, entre el sector público y el privado

competitiva frente a la competencia. Su uso permite optimizar diseños, minimizar plazos y costes, así como mejorar la gestión futura. El margen de error es mínimo, ya que tenemos toda la información en tiempo real y al alcance de un clic, posibilitando así que presupuesto y coste coincidan.

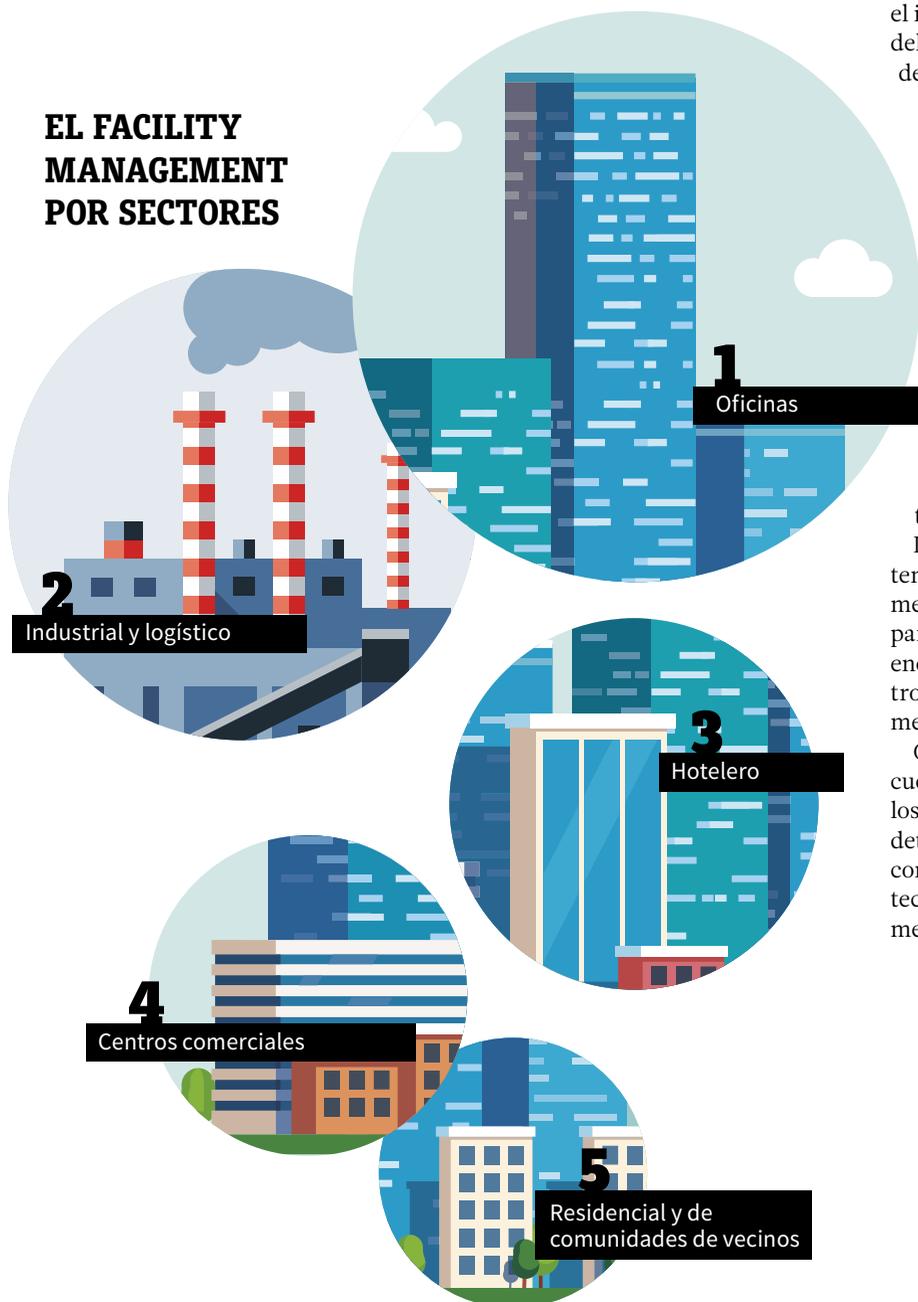
Respecto a este entorno de innovación, uno de los ámbitos más destacados es la transformación digital. En sectores como el retail u hotelero, la utilización de realidad virtual, BIM o el internet de las cosas ya son acciones del día a día que el *facility manager* debe tener en cuenta a la hora de planificar sus acciones.

La innovación también forma parte del terreno natural de gestión en el Facility Management, con aspectos como el consumo energético, donde se incluyen la iluminación, la climatización y el funcionamiento operativo. De hecho, esta es una de las mayores partidas de coste en cualquier empresa, y cualquier medida coherente que se tome en este ámbito tendrá un efecto inmediato y significativo.

IFMA España ha trabajado recientemente en un *benchmark* único en el mercado, relacionado con este tema, para medir el grado de eficiencia energética de los inmuebles en nuestro país y con sus métricas conseguir mejorar en su operatividad.

Gracias a él, y a través de un breve cuestionario de catorce preguntas, los gestores de edificios han podido determinar su estado en términos de consumo energético y, sobre todo, detectar oportunidades para establecer medidas que ayuden a reducirlo. 

EL FACILITY MANAGEMENT POR SECTORES



Hernando Gutiérrez Ángel
GERENTE DE IFMA ESPAÑA

La multinacional francesa Schneider Electric tiene la solidaridad y la RSC insertadas en su genoma. Dedicar gran parte de sus esfuerzos y recursos a acciones de inclusión, inserción laboral, igualdad y solidaridad.



La energía que mueve el mundo

TEXTO A. Valcárcel | FOTOS Schneider Electric



Formación de futuros profesionales en el campo de la energía, campañas contra la pobreza energética, inclusión social mediante formación en nuevas tecnologías, creación y mantenimiento de infraestructuras en zonas del mundo sin acceso a la electricidad, jornadas de salud y seguridad, contratación de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión, lucha contra la discriminación de la mujer... La compañía de origen francés fundada en 1836 por los hermanos Eugène y Adolphe Schneider ejemplifica como ninguna que lograr beneficios y mantener unidades de negocio en decenas de países de todos los continentes es perfectamente compatible con una política de responsabilidad social corporativa real.

En España cuenta con seis centros de producción que exportan a todo el mundo y uno de sus principales centros logísticos en Europa. Desde su sede, en Barcelona, Schneider Electric dirige la actividad del grupo en España y Portugal. Su plantilla en España se acerca a los 4.000 empleados... Encuestas laborales como la efectuada por Randstad la señalan como una de las mejores empresas del sector energético para trabajar. Solo un dato: el porcentaje de personas con discapacidad y en riesgo de exclusión que trabajan en la filial española es del 7% (frente al 2% obligatorio).

La fuerza está en su gran masa humana. “Cualquiera de los 160.000 empleados de la compañía –bueno, quizás unos cuantos más porque muchos que ya están jubilados todavía participan– puede contribuir”, explica Ainoa Irurre, vicepresidenta de Recursos Humanos de Zona Iberia.

Un mundo de proyectos

Solo un ejemplo: esta multinacional forma parte del ranking Fortune’s Magazine Change de World, que recoge a aquellas que destacan por sus proyectos y dedicación a hacer del mundo un lugar mejor. En este caso, la revista hace hincapié en sus proyectos en distintos continentes para llevar electricidad a poblaciones desfavorecidas que no tienen acceso a ella. Gracias a su apoyo, más de 113.000

personas de África, Asia y Sudamérica pueden hacer un gesto tan cotidiano en el primer mundo como encender el interruptor de la luz o una estufa, usar un electrodoméstico...

Como muestra, Kenia. Aquí tres de cada cuatro personas no tiene acceso fácil a la electricidad. Consciente de esta situación, Schneider decidió aportar su grano de arena. ¿Cómo? Con proyectos que, gracias a la luz solar, han llevado la electricidad a un total de 128 escuelas. Pero los ejemplos son muchos y es difícil decantarse por uno. ¿De cuál de ellos están más orgullosos?



“En breve, y puede que los lectores lo sepan antes que mis compañeros, pondremos en marcha una plataforma de crowdfunding de tiempo para ayudar a entornos más cercanos”

“Cualquiera de los programas de acceso a la energía. En el mundo hay todavía 1.300 millones de personas que no tienen ningún tipo de acceso a la energía, que es un derecho

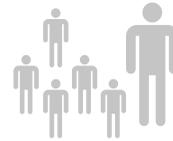


En 2016 Schneider Teachers Foundation ha realizado

1.065 misiones.



1.300 millones de personas no tienen acceso a la energía.



El 7% de los empleados de Schneider en España son personas en riesgo de exclusión.

Más de 150.000 personas se benefician en todo el mundo de las acciones de RSC de Schneider.



fundamental para las personas, crítico para su desarrollo y supervivencia. El retorno que tiene en salud, educación, en crecimiento económico, etc., es enorme. Los avances tecnológicos nos permiten ir todavía más rápido. Ahora, junto con Microsoft, hemos electrificado escuelas y clínicas en Nigeria, apoyándonos en la tecnología”, explica Ainoa Irurre.

Pero no hace falta irse tan lejos para ayudar a los demás. El gesto puede ser cotidiano y cercano. The Green Line nació hace tiempo para ayudar a un centenar de familias españolas en situación de vulnerabilidad a combatir la pobreza energética, un término por desgracia muy común en los últimos años. Esta iniciativa se enmarcó dentro de su estrategia Life

Is On, que busca el acceso a la energía, el bienestar y la sostenibilidad.

La discapacidad

Las plantas españolas de la compañía son clave en su política RSC, especialmente en lo que respecta a la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes. Por ejemplo, su planta de Meliana (Valencia) colabora con el



PLENA DIVERSIDAD,

según Ainoa Irurre,
vicepresidenta de
Recursos Humanos
de Zona Iberia

01

“Los cupos son algo muy positivo, en especial cuando como en el caso de las personas con discapacidad necesitamos ‘trucar la balanza’ —otra expresión que nos gusta repetir—, poner los mecanismos necesarios para acelerar la plena diversidad. Y aquí creo que las grandes empresas tenemos que ser agentes de cambio”.

02

“Existen personas con capacidades distintas, y eso aporta diversidad. La diversidad, en todos los sentidos, es imprescindible para crecer. Hay todavía muchísima labor pedagógica que hacer, muchas barreras y perjuicios inconscientes que superar a base de comunicación y sobre todo de ejemplo y de convivencia. Sin embargo, el trabajo que queda debe alentarnos aún más”.

03

“Nos encanta utilizar el concepto ‘doing good, doing well’. Esta expresión define perfectamente que puedes tener una cuenta de resultados brillante y en paralelo estar contribuyendo en la mejora de la sociedad”.

Programa Incorpora de la Obra Social de La Caixa, gracias al cual más del 25% de la plantilla de la factoría (unas 90 personas) pertenece a colectivos con algún tipo de discapacidad o riesgo de exclusión. Pero no es la única. Su planta de Mungia externaliza gran parte de su producción a un CEE. Además, sus fábricas de Puente la Reina (Navarra) y Capellades (Barcelona) fueron pioneras en incorporar personal con discapacidad psíquica. Precisamente esta última supuso un gran hito por crear en 2012 un enclave laboral especial con seis personas. Pero en definitiva, apuntan desde la compañía, todas sus plantas externalizan en organizaciones de trabajadores con discapacidad servicios y fases de sus distintos procesos productivos.

Formación e igualdad

Como empresa de ingeniería y energía, Schneider es consciente de la importancia de la formación como herramienta para garantizar un futuro y una mejora de las condiciones de vida de las personas desfavorecidas. Por ese motivo, a través de su Fundación Schneider Electric creó la ONG Schneider Electric Teachers, que ya lleva realizadas más de un millar de misiones. “Este proyecto en concreto promueve que nuestros empleados en activo, así como personas que se han jubilado con nosotros, dediquen

parte de su tiempo a la formación en aquellas zonas en las que estamos trabajando. Lógicamente nuestra formación tiene mucho de electricidad, gestión de la energía, de infraestructura, pero también abordamos cursos de desarrollo de pequeños modelos de negocio en torno a la energía buscando un ciclo económico cercano a la zona geográfica y su sostenibilidad a medio-largo plazo”, detalla Ainoa Irurre. Y el esfuerzo solidario de sus trabajadores no se detiene. “En breve, y puede que los lectores lo sepan antes que mis compañeros, vamos a

Algunas de sus plantas han sido pioneras en contratar personas con discapacidad

poner en marcha una plataforma de *crowdfunding* de tiempo para ayudar a nuestros entornos más cercanos”, explica en primicia.

Tampoco hay que olvidar la gran desigualdad de género existente en el ámbito laboral, pero también social. Para combatirla, Schneider Electric colabora, por ejemplo, con ONU Mujeres a través del movimiento solidario HeForShe, que trata de instar a los hombres a que apoyen el cambio a favor de la diversidad y los derechos de las mujeres en todo el mundo. 



La Smart City se erige como el camino que hay que seguir para construir un nuevo modelo de ciudad más sostenible, eficiente y habitable.

Los Facility Services en la era de la Smart City



A fecha de hoy, las ciudades se extienden sobre el 2% de la superficie terrestre, concentran el 50% de la población mundial y el 75% de la demanda energética. Se espera que estas cifras continúen aumentando hasta que el 75% de los habitantes

del planeta residan en las ciudades en 2050. Ante este desafío, la Smart City se erige como el camino para construir un modelo de ciudad más sostenible, eficiente y habitable.

En este contexto, las tecnologías de la información y de la comunicación se convierten en las grandes aliadas

para entidades públicas y privadas a la hora de dotar de inteligencia a las urbes. Así, por ejemplo, gracias a la implementación de las TIC, los edificios se convierten en Smart Buildings, permitiendo un control integrado y automatizado de todos sus sistemas, desde la climatización

hasta la seguridad antiincendios, pasando por la iluminación o el control de accesos. Este tipo de soluciones no solo facilitan la gestión de la infraestructura y un seguimiento más preciso del uso de las instalaciones y sus consumos, sino que hacen posible un rendimiento más eficiente y un uso de los espacios más confortable para las personas.

En el sector servicios, estas soluciones son especialmente útiles para lograr una mayor eficiencia de cualquier edificio de oficinas, hotel u hospital, por ejemplo. Gracias a los sofisticados sistemas de monitorización energética disponibles en el mercado, los gestores de edificios pueden controlar y comparar sus consumos, estudiar la evolución de los mismos o conocer la ocupación de las instalaciones. Precisamente gracias a estas herramientas de monitorización se pueden implementar las mejoras más adecuadas para reducir sus costes del uso y mantenimiento de las instalaciones.

Los Smart Buildings

Conscientes de ello, el sector de la construcción y la rehabilitación está inmerso en una transformación que, a pesar de no contar con una única estrategia, tiene como elemento básico la sostenibilidad. Los Smart Buildings forman parte de una revolución que tiene que ver con el medioambiente, la economía y las personas. Mucho más allá de una tendencia consistente en implementar soluciones inteligentes, la sostenibilidad es una actitud, una forma de enfocar proyectos, obras y servicios que está impregnando todos los sectores y actividades. Prueba de ello es el nuevo procedimiento para la certificación energética de los edificios o las soluciones creadas para la mejora de la calificación energética.

Especialización y flexibilidad de los Facility Services

Los Facility Services se sitúan también como elemento clave en la construcción de la Smart City. Entre las principales necesidades de las ciudades inteligentes figura también el desarrollo económico y la colaboración público-privada, que deberá contar

Mejorar la calidad de vida

Más allá de una gestión eficiente de edificios e infraestructuras, la Smart City tiene también la ambición de incrementar la calidad de vida de los ciudadanos, ofrecer una mayor eficacia de los recursos disponibles y favorecer una participación ciudadana activa. Solo de esta manera podremos hablar de ciudades que son plenamente sostenibles tanto desde el punto de vista económico, como social y medioambiental. En esta línea, también las empresas de Facility Management & Services tenemos la obligación de dar un paso más a la hora de concebir nuestros servicios, garantizando la máxima calidad e innovación, pero también un valor añadido para la ciudadanía desde el punto de vista social. Esta es la visión en la que Grupo SIFU lleva más de 20 años creyendo y que ha demostrado que las capacidades de las personas con diversidad funcional pueden ir de la mano de la productividad y la excelencia a todos los niveles.



El sector de los Facility Services constituye una pieza más para la construcción de estas ciudades del futuro

con la mayor coordinación y compromiso por ambas partes. En esta línea, las empresas de Facility Services permiten a sus clientes beneficiarse de la especialización y flexibilidad de unos servicios integrales creados a medida para cubrir las necesidades de cada tipo de compañía. Solamente mediante la búsqueda de la excelencia y la apuesta por la calidad se garantiza la plena satisfacción de los clientes, permitiéndoles al mismo tiempo dedicar todos sus esfuerzos al desarrollo de su negocio principal y contribuyendo así a un desarrollo económico sostenible de la sociedad.

El Facility Management, por su parte, tiene el objetivo fundamental de integrar la gestión de los edificios y los servicios para dar soporte a la actividad principal de una compañía o administración. Así, se hace fundamental proporcionar la capa-

cidad de combinar servicios y crear estructuras operativas que integren aspectos estratégicos, financieros, técnicos y transaccionales que permitan ofrecer soluciones innovadoras adaptadas a las necesidades de cada cliente, garantizando una gestión global que contribuya al crecimiento de su negocio. 



Jon Patxi Lerga Zalduondo
DIRECTOR GENERAL DE GRUPO SIFU
jzalduondo@gruposisifu.com

Es todo un campeón dentro y fuera de su coche. Isidre Esteve, piloto de rallies con lesión medular, demuestra en cada edición del Dakar estar más que capacitado para lograr sus objetivos.

Sus armas: experiencia, tesón, afán de superación y un gran equipo. En su vuelta a la prueba reina de los rally raids ha contado con el apoyo de Fundación Grupo SIFU. Su 34º puesto en la general y el 4º en su categoría, pese a ser una de las ediciones más accidentadas de la historia (que ha discurrido por Paraguay, Bolivia y Argentina), son la mejor recompensa. Basta con leer sus aventuras para darse cuenta de que está hecho de una pasta especial... Y ya piensa en la próxima edición.

EL DAKAR DE ISIDRE ESTEVE

Siete etapas, siete sensaciones

TEXTO **Álvaro Martín** | FOTOS **DPPI** y **Félix Romero**





*Fundación Grupo SIFU apoyó
a Isidre Esteve en el Dakar 2017,
en el que alcanzó el cuarto puesto
en la categoría T1.S*



ETAPA 1 — Asunción-Resistencia

01 : SORPRESA

“Era la primera jornada del rally y nos encontramos con una panorámica muy complicada. Temperaturas altísimas y muchísima humedad, una especial muy corta de 40 km pero muy intensa, alguna balsa de agua muy complicada y un montón de gente... Fue una sensación muy rara, pese a lo poco que hicimos terminamos agotados. Además, nos equivocamos al escoger los neumáticos... Fue tan extremo que nos dijimos: ‘Dios, la que se nos viene encima. Va a ser un Dakar durísimo...’”.



ETAPA 3 — San Miguel de Tucumán-San Salvador de Jujuy

02 : DOLOR

“En este día vivimos unos cambios de temperatura terribles, de alrededor de 45 °C en plena especial a 4-5 °C por la noche. Además, pasamos de estar a una altitud de 600 metros sobre el nivel del mar por la mañana a 4.800 metros en la especial por la tarde. Lo cierto es que, pese a que

habíamos estado entrenándonos con la máscara de hipoxia en el Centro de Alto Rendimiento de Sant Gugat del Vallés, allí no resultó tan dura. Pero lo peor fue por la noche, cuando sí nos afectó y nos provocó unos terribles dolores de cabeza que nos impidieron descansar”.

ETAPA 4 — San Salvador de Jujuy-Tupiza



03 : AGRADECIMIENTO

“Este fue el recorrido en el que entramos en contacto con las dunas a más de 3.500 m de altitud. Pero tuvimos muy mala suerte y en un tramo llano, antes de llegar a ellas, nos quedamos atascados. Como yo no puedo bajarme a ayudar, a mi

copiloto, Chema Villalobos, le toco empezar a palear arena sin parar para lograr salir de allí. Resultó providencial la ayuda del otro coche de nuestro equipo, pilotado por Cristina Gutiérrez. No dudaron en parar y ayudarnos... Fue algo muy emocionante”.



ETAPA 5 — Tupiza-Oruro



04 : INCRECULIDAD

“Pese a que había una enorme sequía en esta zona boliviana, ese día cayó el diluvio universal. Se tuvo que suspender parte del recorrido porque se habían cortado las carreteras y el terreno estaba completamente inundado. Pero lo peor fue por la noche: cuando llegamos al campamento no pudimos acceder porque todo estaba inundado y bloqueado... ¡y nuestro material estaba en los camiones en el interior! Tuvimos que pasar la noche en un albergue después de un día agotador”.

05 : IMPOTENCIA

ETAPA 8 — Uyuni-Salta

“Esta fue la jornada más trágica del Dakar. En medio de la prueba nos comunicaron que había habido un alud provocado por la lluvia y que cuatro personas habían fallecido. Obviamente, la etapa siguiente se suspendió. Todos los medios de asistencia de la organización se destinaron a ayudar a la población afectada. Además, el alud había cortado un puente, lo que nos obligó a hacer un enorme recorrido de enlace. Llegamos al campamento a las seis de la mañana... y nos levantamos a las nueve y tuvimos que hacer 977 kilómetros para llegar a la salida de la siguiente jornada”.



“Lo vivido este día me causó una gran satisfacción. Al entrar en un desfiladero nos encontramos con por lo menos cincuenta vehículos de cara, totalmente perdidos, pues no hallaban la salida de ese desfiladero. Marc Coma, el director de la prueba, había hecho mucho hincapié en que la navegación sería fundamental en esta edición. Ahí el merito fue de mi copiloto, Chema Villalobos. Gracias a su labor, tras varios errores logramos encontrar el camino. Fue superemocionante recorrer el último tramo prácticamente solos. Resultó muy gratificante que la navegación volviera a tener protagonismo”.

ETAPA 10 — Chilecito-San Juan



06 : EMOCIÓN

07 : SATISFACCIÓN

ETAPA 12 — Río Cuarto-Buenos Aires



“Esta etapa, la última, fue sin duda la más emotiva de la carrera, porque te das cuenta de que todo el trabajo realizado durante un año ha dado sus frutos. Nuestro proyecto se basa en dos apartados: el deportivo y el social. Con respecto al primero, quedar

en el puesto 34° de la general y el 4° de nuestra categoría superó nuestras expectativas, y más teniendo en cuenta la dureza y las incidencias vividas. En cuanto al apartado social, nuestro proyecto basado en el Cojín Inteligente resultó todo un éxito”.

Una ayuda fundamental

Esta edición del Dakar ha servido para probar el Cojín Inteligente, un ambicioso proyecto que ya es realidad y que evita la formación de úlceras por presión en personas que, como Isidre Esteve, han de pasar muchas horas sentados, en este caso en el interior de un vehículo. Es todo un alarde de ingeniería, con sensores de presión y dispositivos electrónicos que realizan de forma permanentemente distintos cambios de presiones en toda la zona apoyada.



12 **3** países etapas

6 por encima de los **3.000 m**

Casi **9.000 km**

1 etapa maratón

Más de **4.000 km** de etapas especiales



Acordes de solidaridad

Más de una treintena de trabajadores de TechnipFMC, compañía especializada en ingeniería y energía, renunciaron a sus lotes de Navidad y donaron su importe a Fundación Grupo SIFU, destinándolo a favor de la ONG Música para el Autismo (MUA).

“**U**no de los valores de nuestra compañía es precisamente devolver los valores que nos da el entorno, y en el campo de las personas con discapacidad lo devolvemos aportando la posibilidad de desempeñar un trabajo”, explica Esther Mayans-Peruga, responsable de Recursos Humanos de TechnipFMC.

La apuesta de su compañía por los Centros Especiales de Empleo es total, pues siempre intenta contar con las posibilidades de contratación que estos ofrecen. “Siempre que cerramos un acuerdo con un CEE supone una gran satisfacción personal”, explica Esther, a la vez que incide en que todos los trabajadores están plenamente integrados.

Donación de
32
lotes de Navidad
de TechnipFMC



TechnipFMC lleva años colaborando con Fundación Grupo SIFU, con contrataciones de personal, escogiéndolo como proveedor de servicios como la elaboración de lotes navideños y con acciones especiales. Entre estas destacan las aportaciones económicas a asociaciones de personas con discapacidad, que suelen hacerse en periodo navideño. Para ello, proponen a sus trabajadores, entre las distintas opciones de obsequio navideño corporativo, renunciar a la tradicional cesta y donar ese dinero a un colectivo solidario. Este año, más de 30 empleados han decidido apoyar a Fundación Grupo SIFU con el proyecto para la ONG Música para el Autismo.

Por supuesto, asegura Esther Mayans-Peruga, en su compañía continuarán con todas estas acciones y esta apuesta prioritaria por el empleo a través de CEE. Como ella misma dice, se trata de devolver a la sociedad lo que la sociedad te aporta... Todo un ejemplo para el mundo empresarial.

La música como terapia

Música para el Autismo (musicaparaelautismo.org) nació de un padre músico con un hijo con Trastorno del Espectro Autista (TEA), que comprobó cómo sus notas y acordes beneficiaban y estimulaban a su

pequeño. Hoy, casi cuatro años después de su creación, la asociación ubicada en Valencia cuenta con cerca de 40 socios, gracias a los cuales niños con TEA reciben terapia y obtienen

especializadas, porque cada niño es un mundo y reacciona de manera diferente a los estímulos musicales". Por esta razón, el trabajo que realizan se estructura en sesiones individuales



“Siempre he percibido la diferencia como algo genuino. He valorado a quien me ha ayudado a ser feliz. Contribuyendo con el obsequio de Navidad consigo hacer feliz a gente diferente con la música, un regalo para siempre”

Sonia Montón Subías, de Desarrollo de Negocio de TechnipFMC y una de las participantes

una mejor calidad de vida. “Hemos ido investigando y, gracias a un gran esfuerzo, contamos con terapeutas especializadas”, explica Jordi Ardit, músico aficionado, fundador y presidente de MUA. “Aportamos terapias

de una hora a la semana. “No tiene sentido hacerlas conjuntas por ese carácter único de cada niño”.

¿Cómo ha cristalizado la colaboración con TechnipFMC? “Necesitamos renovar permanentemente

el material musical, puesto que los niños lo desgastan rápidamente y las terapias, como ya hemos dicho, son individualizadas. Gracias a la solidaridad de algunos empleados de esta empresa hemos comprado guitarras, muchos instrumentos de percusión, un violín..., además de material como cuerdas y demás. Ha sido una gran ayuda”.

Pero Música para el Autismo no solo necesita instrumentos, pues su objetivo es conseguir fondos e invertirlos en becas para las terapias, como una forma de ayudar a las familias asociadas. “En colaboración con músicos de la Berklee College of Music, entidad de Boston considerada una de las mejores del mundo y con una sede en Valencia, organizamos grandes eventos musicales para recaudar fondos”. La música como terapia, pero también como recurso solidario.

Estas iniciativas son realmente positivas pero insuficientes. Jordi considera que todavía falta mucho para lograr una concienciación real sobre el problema del TEA, en gran parte por desconocimiento. “Es cierto que cuando se acerca el Día Mundial del Autismo, en abril, se le da mucha visibilidad, pero eso no sucede el resto del año...”, reconoce. Esto obliga a seguir trabajando.

Fundación Grupo SIFU potencia su portal “Emplea Discapacidad” como una herramienta más para lograr la integración laboral del colectivo con discapacidad.

Emplea Discapacidad

La crisis que ha vivido España en los últimos años se ha cebado especialmente con el colectivo de trabajadores con capacidades diferentes, abriendo todavía más la brecha con el segmento sin discapacidad. Además, el salario bruto del empleado con discapacidad se redujo 1.400 euros en tan solo cuatro años (2010-2013). Por si fuera poco, se constata que la mayoría de las empresas con más de 50 empleados no cumple el porcentaje de reserva del 2% de su plantilla para empleados con algún tipo de discapacidad... Estos datos tan poco

halagüeños recogidos por el *Atlas laboral de las personas con discapacidad 2016*, elaborado por Grupo SIFU en colaboración con la Universidad de Sevilla, obligan a los Centros Especiales de Empleo y a todos los colectivos implicados a trabajar más duro si cabe en información, concienciación, solidaridad... y, especialmente, en inserción laboral.

Precisamente, uno de los compromisos de Grupo SIFU es fomentar la inserción laboral directa, que las personas con diversidad funcional sean contratadas directamente por empresas ordinarias. Aquí Fundación



Accede al portal de Fundación Grupo SIFU “Emplea Discapacidad”.





Los CEE frente al desempleo

Algunos estudios, como el presentado por Odismet (Fundación ONCE), afirman que cerca de 1,1 millones de españoles con algún tipo de discapacidad están fuera del sistema productivo. Además, aunque esta investigación afirma que una de cada cuatro personas con discapacidad en edad de trabajar en España (25,7%) tiene un empleo, advierte de que el 12,86% de ellos está en riesgo de pobreza y exclusión social. Si en 2014 el paro en España era del 20,3%, entre la población con discapacidad era del 32,2%... Ante estos datos, es necesario valorar la labor de los CEE. Sin ir más lejos, y como recoge el *Atlas Laboral de las Personas con Discapacidad 2016*, el 70% de las contrataciones de personas con discapacidad realizadas en 2014 fueron hechas a través de los CEE.

Grupo SIFU tiene mucho que decir. Además de las diversas actividades solidarias y de concienciación que realiza, apuesta fuerte por facilitar la empleabilidad. Las cifras son muy significativas: desde 2012, cada año una media de 40 personas con diversidad funcional han dado el salto desde un puesto de trabajo protegido en Grupo SIFU a uno del mercado laboral ordinario.

¿Y cómo potenciar estas acciones? En una sociedad tecnológica como la actual, nada mejor que un portal de empleo especializado, totalmente gratuito, en el que los candidatos

puedan exponer sus necesidades concretas teniendo en cuenta sus capacidades y en el que las empresas hallen de forma ágil los perfiles específicos que necesitan. Es el portal “Emplea Discapacidad” (www.empleadiscapacidad.fundaciongruposifu.org), presentado en julio del pasado año.

Las ventajas para el trabajador son muchas. “Frente a portales de empleo mucho más genéricos, en los que es más difícil destacar por su gran cantidad de candidatos o en los que no se pueden resaltar determinadas características o capacidades,

Emplea Discapacidad está mucho más especializado y facilita enormemente el contacto entre trabajador y empresa”, explica Carole Rodríguez, directora de Fundación Grupo SIFU. Y lo mismo sucede con las empresas: “Las compañías necesitan a veces perfiles muy específicos, relacionados con el grado de discapacidad, la jornada laboral, etc., que en una web de empleo convencional son muy difíciles de encontrar. Aquí los tienen a su alcance”, afirma Carole Rodríguez haciendo hincapié en la voluntad del portal de empleo de hacer de puente entre empresa y trabajador. 

UNA WEB MUY INTUITIVA ESTRUCTURADA EN TRES APARTADOS:

01

Listado de ofertas existentes, donde visualizar de forma rápida qué ofertas existen, para qué puesto y dónde, así como obtener una completa descripción del puesto. De este modo, de un rápido vistazo se puede comprobar la idoneidad o no de la oferta y contactar con la empresa en cuestión.

02

Área de candidatos. En ella, los trabajadores han de registrarse e incluir su currículum, con posibilidad de actualizarlo en todo momento. Es muy recomendable aportar todos los datos relativos a formación, experiencia, disponibilidad, grado de discapacidad... para facilitar el trabajo a las empresas interesadas y que el currículum resulte lo más atractivo posible.

03

Área de empresas. Las compañías que buscan trabajadores tienen en este apartado un espacio propio donde exponer exactamente qué necesitan. La ventaja del portal es que, al ser ultraspecializado, hay mayor adecuación del candidato a las ofertas, lo que facilita mucho la labor de los responsables de recursos humanos.



DEPORTE ADAPTADO

Martí Riera: cruzando límites

Las islas de Menorca y Mallorca están separadas por un canal de 37 km de longitud. Hasta la fecha únicamente 12 nadadores han conseguido superar esta travesía siguiendo la normativa de la Menorca Channel Swimming Association, que estipula que el cruce se debe hacer sin neopreno y sin ningún contacto con otras personas u objetos. La próxima persona que se ha propuesto el reto de cruzar el canal es Martí Riera. De lograrlo, sería la primera con lesión medular que lo hiciese. Para facilitarle el camino, Fundación Grupo SIFU otorgó a Riera una beca especial.

Con el objetivo en mente, este nadador, originario del pueblo menorquín de Fornells, se entrena desde octubre para llegar en las mejores condiciones físicas y mentales el día del reto, previsto entre el 1 y el 15 de julio. El entrenamiento combina sesiones en la piscina y trabajo en el mar, esencial para controlar la hipotermia. Otro elemento clave es la resistencia física. Riera empezó la preparación nadando 25 km a lo largo de la semana, una distancia que va aumentando cada tres meses hasta llegar a cubrir los 50 km semanales entre las sesiones en piscina y las marítimas.



La nit més

in tegració
clúsió
terpretació

Derribar barreras

La nit més IN quiere consolidarse como el gran encuentro por la inclusión.

GALA POR LA INCLUSIÓN

Vuelve La nit més IN

Fundación Grupo SIFU dedica por segundo año consecutivo una gala a la inclusión de personas con discapacidad. La nit més IN: INTERpretació, INclusió, INtegració volverá a llenar el Gran Teatre del Liceu de Barcelona el próximo 27 de marzo.

La gala se celebrará en la Sala Principal del teatro. La nit més IN llevará al escenario a diferentes disciplinas: músicos, bailarines, deportistas..., que demostrarán que los límites no vienen marcados por una discapacidad, sino que solo son barreras que nos marcamos. Esta gala servirá para homenajear a aquellas personas y organizaciones que con su trabajo ayudan a la integración de personas con discapacidad.



INTEGRACIÓN LABORAL

Grupo SIFU prevé crear 350 nuevos puestos de trabajo en 2017

Grupos SIFU generó en 2016 un total de 431 puestos de trabajo para personas con discapacidad, 179 de los cuales fueron destinados a casos considerados de difícil inserción. Estas cifras superaron las previsiones del año anterior y hacen que hoy en día la empresa cuente con 3.719 trabajadores con diversidad funcional, lo que supone un aumento del 13% respecto a 2015. En 2017 el Centro Especial de Empleo cuenta con seguir creciendo, pensando siempre en la creación de empleo para personas con alguna discapacidad. Grupo SIFU prevé para este año la incorporación de cerca de 350 personas, que se unirán a la plantilla actual de más de 4.500 trabajadores en todo el país, de los cuales un 87% tiene algún tipo de discapacidad.

En el último año las comunidades autónomas de Andalucía, Cataluña y Madrid son las que han incorporado a más personas con diversidad funcional en sus plantillas.

Andalucía ha sido la que ha

absorbido el mayor número de nuevos puestos de trabajo, concretamente 252, sumando las oficinas del Grupo en Córdoba, Sevilla, Málaga, Almería y Granada. De las nuevas incorporaciones, 225 corresponden a personas con algún tipo de discapacidad. Además, 52 de los empleos han recaído en casos considerados de difícil inserción.

En Catalunya el Centro Especial de Empleo ha incorporado a 98 personas, 69 de ellas con discapacidad, distribuidas en sus oficinas de Barcelona, Girona, Tarragona, Lleida y Sabadell, mientras que en la Comunidad de Madrid Grupo SIFU ha contratado a 48 personas con diversidad funcional. Cabe destacar también el impulso de la oficina de Ciudad Real, que ha ampliado su plantilla en 37 personas con discapacidad, 17 de ellas consideradas de difícil inserción.

Para facilitar la integración laboral de este colectivo, la empresa lleva a cabo un proceso de capacitación y diseña un plan de formación a medida para que todos los candidatos desarrollen aquellas habilidades que sean necesarias para poder ocupar los puestos de trabajo que se les ofrecen.

Los CEE, nichos de empleo

Actualmente el 70% de los trabajadores con discapacidad en España están empleados en un CEE. Su importancia es vital, puesto que este porcentaje ha crecido mucho en los últimos años, muy por encima del registrado en el mercado ordinario. No obstante, la labor de los CEE no puede parar, puesto que de las 1,8 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar que viven en España, solo el 33,9% forman parte de la población activa, algo más de 600.000.

Además, la brecha que existe entre los colectivos con y sin discapacidad en lo que se refiere a la ocupación es muy grande: en el mercado ordinario la tasa de paro es del 20% y en el de personas con discapacidad, del 30%.



EXPOSICIÓN 'VISIONES'

Cultura y lección de superación en Santiago y Lleida

La exposición fotográfica 'VISIONES: historias de superación personal' se consolida como cita ineludible para conocer la realidad del mercado laboral de las personas con discapacidad en el Estado español y en todas aquellas comunidades en las que hace parada. Las fotografías, obra de los fotoperiodistas Quim Puig y Romuald Gallofré, han conseguido plasmar pequeños momentos de la rutina diaria de unas personas que a través de sus capacidades reivindican su derecho a una vida normalizada. Desde que la muestra creada por Fundación Grupo SIFU empezó su andadura en 2015 ha visitado ya 16 ciudades del país.

La primera parada de 2017 fue en Santiago de Compostela, donde la muestra estuvo abierta al público del 11 al 30 de enero en el Centro Sociocultural e Xuvenil Municipal y fue inaugurada por el gerente de Grupo SIFU Galicia, Jaime Coira, y por la concejala responsable de Políticas Sociales, Diversidad y Salud del Ayuntamiento de Santiago de Compostela, Concepción Fernández Fernández.

Siguiendo con el recorrido, las fotografías se expusieron en la ciudad de Lleida del 7 al 17 de febrero, instalándose en el Espai Orfeo de la capital de esta provincia catalana. La muestra, que se enmarcó dentro del ciclo 'Diàlegs' de l'Orfeo Lleidatà, contó en el acto de inauguración con la presencia del concejal de Participación Ciudadana, Derechos Civiles y Cooperación del Ayuntamiento de Lleida, Joan Gómez López, y el gerente de Grupo SIFU Lleida, Rafael Pérez Fernández.



ARRIBA: El gerente de Grupo SIFU Galicia, Jaime Coira, y la concejala de Políticas Sociales, Diversidad y Salud del ayuntamiento compostelano, Concepción Fernández Fernández.



A LA IZQUIERDA: Juanjo Méndez, ciclista ganador de tres medallas en los Juegos Paralímpicos de Pekín 2008 y Atenas 2004.

“La vida es muy bonita y hay que disfrutarla”

Juanjo Méndez: superación y filosofía de vida

La inauguración de 'VISIONES' en Lleida dio, además, la oportunidad a los asistentes de conocer a Juanjo Méndez, ciclista ganador de tres medallas paralímpicas que compartió su historia de superación personal.

Después de un accidente de moto en 1992, en el que incluso fue declarado clínicamente muerto, Juanjo Méndez perdió el brazo y la pierna izquierdos. Pero a pesar de las adversidades, decidió volver a practicar ciclismo, un deporte que ya le apasionaba de adolescente y que le ha dado la oportunidad de participar en las cuatro últimas ediciones de los Juegos Paralímpicos y de ganar tres medallas, en Pekín 2008 y Atenas 2004. A sus 52 años, Méndez sigue compitiendo y ya piensa en los próximos Juegos; además, preside el Genesis Cycling Team, dedicado a la integración a través del ciclismo. Sin duda es una persona que transmite optimismo y fuerza con todos sus actos.

sifu crece



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

 <p>01</p> <ul style="list-style-type: none"> ◉ EMPRESA: Arkal Automotive Spain forma parte de la empresa multinacional líder en la fabricación de piezas plásticas para la automoción con presencia en EE. UU., Europa y Asia. ◉ Nº EMPLEADOS GRUPO SIFU: 1 trabajador. ◉ SERVICIOS GRUPO SIFU: Servicios de Limpieza. ◉ PROVINCIA: Navarra. 	 <p>02</p> <ul style="list-style-type: none"> ◉ EMPRESA: Calprint SL es una empresa dedicada a la impresión de todo tipo de material publicitario y periodístico. ◉ Nº EMPLEADOS GRUPO SIFU: 2 trabajadores. ◉ SERVICIOS GRUPO SIFU: Servicios Auxiliares. ◉ PROVINCIA: Valladolid. 	 <p>03</p> <ul style="list-style-type: none"> ◉ EMPRESA: El Club Deportivo Brezo Osuna ofrece desde el año 1974 instalaciones deportivas para practicar todo tipo de actividades. ◉ Nº EMPLEADOS GRUPO SIFU: 4 trabajadores. ◉ SERVICIOS GRUPO SIFU: Servicios de Limpieza. Acondicionamiento de instalaciones y pequeñas tareas de mantenimiento. PROVINCIA: Madrid. 	 <p>04</p> <ul style="list-style-type: none"> ◉ EMPRESA: Gestamp Esmar es un grupo internacional dedicado al diseño, desarrollo y fabricación de componentes metálicos para el automóvil. ◉ Nº EMPLEADOS GRUPO SIFU: 5 trabajadores. ◉ SERVICIOS GRUPO SIFU: Servicios Auxiliares. ◉ PROVINCIA: Barcelona.
 <p>05</p> <ul style="list-style-type: none"> ◉ EMPRESA: Ayuntamiento de Alcañiz (Aragón). ◉ Nº EMPLEADOS GRUPO SIFU: 8 trabajadores. ◉ SERVICIOS GRUPO SIFU: Servicios de Jardinería. Mantenimiento diario, adecuación y mejora de las zonas verdes y arboladas del municipio. ◉ PROVINCIA: Zaragoza. 	 <p>06</p> <ul style="list-style-type: none"> ◉ EMPRESA: Franquiciado de Telepizza en Mérida y Badajoz. ◉ Nº EMPLEADOS GRUPO SIFU: 6 trabajadores. ◉ SERVICIOS GRUPO SIFU: Servicios de Limpieza en tres establecimientos del franquiciado. ◉ PROVINCIA: Badajoz. 	 <p>07</p> <ul style="list-style-type: none"> ◉ EMPRESA: Centro de Creación Contemporánea de Andalucía. ◉ Nº EMPLEADOS GRUPO SIFU: 4 trabajadores. ◉ SERVICIOS GRUPO SIFU: Servicios de Limpieza y Jardinería. Limpieza integral del edificio y mantenimiento de la zona ajardinada exterior. ◉ PROVINCIA: Córdoba. 	 <p>08</p> <ul style="list-style-type: none"> ◉ EMPRESA: Ayuntamiento de Getafe (Madrid). ◉ Nº EMPLEADOS GRUPO SIFU: 7 trabajadores. ◉ SERVICIOS GRUPO SIFU: Servicios de Jardinería y Medioambientales. Desbroce y poda en zonas verdes y arboladas y limpieza de viales. ◉ PROVINCIA: Madrid.

AYUDA A LA INFANCIA SIN RECURSOS (AIS)

Las empresas confían en los Lotes Solidarios



Las fechas navideñas son sinónimo de solidaridad, y esto lo saben bien los empleados de American Express Global Business Travel España. La empresa líder en la organización de eventos y gestión de viajes de negocio está también comprometida con la responsabilidad social. Por esta razón, unió fuerzas con Fundación Grupo SIFU para mejorar la calidad de vida de personas en situación de vulnerabilidad.

La empresa participó en el programa Lote Solidario, promovido por la Fundación y que da la posibilidad a los trabajadores de destinar el valor de su lote de Navidad a un proyecto social. En esta ocasión, la empresa colaboró con la asociación Ayuda a la Infancia Sin Recursos (AIS), una entidad que trabaja para ofrecer atención y apoyo a personas con discapacidad y a sus familias. Gracias a la aportación de algunos de los trabajadores de American Express Global Business Travel España, un total de 11 niños y niñas con discapacidad y sin recursos vieron hechos realidad los deseos de sus cartas a los Reyes Magos.



CONVENIO

Metro Málaga y Fundación Grupo SIFU, con los niños con discapacidad

Fundación Grupo SIFU y Metro Málaga han firmado un convenio de colaboración para llevar a cabo el Programa de Apoyo a Familias 2017 de la entidad andaluza.

Este proyecto nace con el claro objetivo de ayudar a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Para ello, se ha creado un programa dirigido a los trabajadores de Metro Málaga con hijos con algún tipo de discapacidad, a los cuales se les ofrece una atención integral que podrá incluir terapias asistenciales, alternativas o de apoyo que ayuden

a mejorar su bienestar. Fundación Grupo SIFU es la encargada de dar atención individualizada a todas las familias que formen parte del proyecto, así como de coordinar los tratamientos con aquellas entidades encargadas de desarrollarlos. Hasta el momento, son cuatro las familias que se han incorporado a este programa. Se trata de cuatro niños de edades comprendidas entre los 5 y los 11 años y con distintas discapacidades, que se podrán beneficiar de tratamientos de logopedia, ocio inclusivo o de psicoterapia, entre otros.

ANDALUCÍA

Acuerdo Grupo SIFU y Fundación TAS



El 9 de enero Grupo SIFU Andalucía formalizó un convenio con la Fundación TAS con el objetivo de facilitar la integración laboral de personas con discapacidad en entornos rurales. El acuerdo, que se enmarca dentro del programa de inserción laboral de personas con discapacidad en entorno rural de la fundación, fue formalizado por José Ramón Fernández Silva, gerente de Grupo SIFU en Sevilla, y Rosario Martagón Roper, gerente de la Fundación TAS.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Apuesta por la RSC en Novartis



Una de las misiones de Fundación Grupo SIFU es promover la RSC a través de actividades que ponen en contacto a empresas con organizaciones dedicadas al bienestar de las personas con diversidad funcional, fomentando así la inclusión y dando visibilidad a este colectivo.

Con este fin, el pasado mes de diciembre la Fundación organizó un taller navideño de sensibilización destinado a los trabajadores de la compañía Novartis y a sus familias. El taller, que se realizó tanto en Madrid como en Barcelona, permitió a los asistentes disfrutar de una mañana diferente junto a los miembros de dos entidades colaboradoras: la Fundación Carmen Pardo, en la capital española, que trabaja por los derechos y la participación de las personas con discapacidad intelectual en nuestra sociedad, y el Club Social El Badiu, en Barcelona, que fomenta la inclusión social de personas con trastorno mental a través del ocio. “Chuchemanía” fue el taller elegido para la ocasión, una actividad en la cual los más pequeños tuvieron la oportunidad de trabajar codo con codo con personas con diversidad funcional y descubrir que no hay tantas diferencias entre ellos. Los

Fórmula ‘win-win-win’ para unir tejido empresarial y tejido asociativo con las personas con discapacidad

participantes pudieron sacar todo su talento creando pasteles con chuchemanías y compartiendo un buen rato.

Rompiendo estigmas

Paralelamente al taller “Chuchemanía”, los trabajadores de Novartis tuvieron la oportunidad de asistir a una charla que les permitió ampliar conocimientos sobre las personas con discapacidad, resolver dudas y sobre todo romper los estigmas que envuelven a este colectivo.

Actividades como estas permiten a los participantes adquirir unos valores de inclusión y solidaridad al mismo tiempo que comparten un buen rato con sus familias, los compañeros de trabajo y las organizaciones participantes. Se trata de actividades que fomentan la inclusión y permiten a las empresas transmitir sus valores tanto a sus empleados como a las entidades con las que participan.

CÁMARA DE MADRID

Discapacidad y Empleo Madrid 2017



Los próximos días 29 y 30 de marzo se celebrará en Madrid la Feria Integral de Empleo organizada por la Cámara de Madrid y, un año más, Grupo SIFU estará presente como Centro Especial de Empleo socialmente responsable.

En esta ocasión la feria aúna por primera vez la X Feria de Empleo para personas con discapacidad y el III Foro de Activación del Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda de la Comunidad de Madrid, por lo que constituye el evento principal en materia de empleo y talento de esta comunidad. Este evento, que se celebrará en la Institución Ferial de Madrid (IFEMA), permitirá el encuentro entre algunas de las empresas más competitivas de la región con todas aquellas personas que busquen una nueva oportunidad de trabajo, centrándose en el mercado laboral de las personas con discapacidad. Por tanto, será una ocasión única para las empresas de conocer a los candidatos de primera mano. Asimismo, durante la feria se desarrollará un amplio programa de jornadas y talleres dirigidos a ampliar la información y a completar las destrezas en la búsqueda de empleo de los candidatos.

SERVICIOS FORMATIVOS

Compromiso con SRCL Consenur CEE



La división de Formación SCP ha cerrado satisfactoriamente el primer ejercicio de relación con el Centro Especial de Empleo SRCL Consenur.

Desde inicios del año 2016, la empresa especializada en la gestión de residuos producidos en el sector sanitario SRCL Consenur confía en los servicios formativos de Grupo SIFU para ofrecer cursos para el desarrollo de habilidades personales y directivas a los empleados de los CEE del Grupo Stericycle, del cual forma parte SRCL. Las formaciones pretenden aportar una mejora de las competencias profesionales de los empleados de todos los CEE del grupo, repartidos en cinco comunidades autónomas, para contribuir así al desarrollo de la compañía. El alto nivel de satisfacción ha hecho que las dos empresas renueven su compromiso este 2017, adaptando y mejorando los planes formativos.

La formación es fundamental para el desarrollo integral de las empresas. Por esta razón, Grupo SIFU adapta sus planes de formación a las necesidades particulares de cada una, centrándose en el desarrollo del talento para sacar el mejor partido de los empleados.

EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE

Grupo SIFU Aragón recibe el sello RSA



El pasado 20 de diciembre se entregaron en la Sala de la Corona del Edificio Pignatelli de Zaragoza los Sellos RSA que acreditan a las empresas galardonadas como socialmente responsables. Esta distinción, promovida por el Gobierno de Aragón conjuntamente con CEOE Aragón, Cepyme Aragón, UGT Aragón y CCOO Aragón, se ha entregado a un total de 213 entidades que se han comprometido con el Plan de Responsabilidad Social de Aragón.

Este plan se ha creado con el objetivo de promover la Responsabilidad Social Empresarial en los autónomos/as, las empresas y todo tipo de organizaciones públicas y privadas de esta comunidad autónoma para que implanten y apliquen prácticas socialmente responsables. Grupo SIFU Aragón, que como parte de Grupo SIFU considera la RSC como uno de los pilares básicos de la empresa, es una de las compañías firmantes del Plan RSA y, por ello, ha sido una de las entidades galardonadas con el sello. Jesús Arnal, gerente de la delegación del Grupo en Aragón, fue el encargado de recoger el reconocimiento.

Grupo SIFU Aragón recibe el sello RSA tras 16 años de trayectoria y más de 2.000 contrataciones realizadas. Actualmente cuenta con una plantilla

En sus 16 años de historia, Grupo SIFU Aragón ha realizado unas 2.000 contrataciones, y actualmente tiene 200 empleados

de 200 trabajadores, el 91% de los cuales tiene alguna discapacidad, y presta servicios en las tres provincias aragonesas. Grupo SIFU mantiene una fuerte apuesta por la comunidad aragonesa, reflejo de la cual fue la inauguración de su nueva sede, ubicada en Zaragoza, en 2010. Precisamente en 2015 se celebró por todo lo alto el 15º aniversario de la llegada de Grupo SIFU a esta comunidad autónoma.

Un ambicioso plan

Un total de 300 organizaciones están inscritas en el Plan RSA: un 60% pymes, 11% grandes empresas, 11% autónomos, 7% empresas públicas y 11% asociaciones y entidades de carácter no lucrativo.

Por provincias, Zaragoza acoge el 78% de las adhesiones, Huesca el 14% y Teruel el 8%. La totalidad de empresas y organizaciones generan un empleo directo de 66.000 puestos de trabajo.

APOYO AL DEPORTE

Fundación Grupo SIFU colabora con las Becas Persigue Tus Sueños

Ya son tres las ediciones de las Becas Persigue Tus Sueños creadas por GAES que cuentan con el patrocinio de Fundación Grupo SIFU. Estas ayudas, que promueven la tenacidad y el espíritu de superación a través de la consecución de retos deportivos, celebraron el pasado mes de febrero su quinta edición.

En esta ocasión, el jurado, del que forma parte Cristian Rovira, vicepresidente de Grupo SIFU, tuvo que elegir entre 218 candidaturas, retos deportivos de personas anónimas.

Finalmente solo 7 han sido los ganadores de las becas, que este año, además, han recaído en proyectos relacionados con el ámbito de la discapacidad. Se trata de siete sueños que sus protagonistas podrán hacer realidad gracias a las ayudas de GAES. Aunque no era un requisito para la presentación de las candidaturas, los siete galardonados son personas con y sin discapacidad que lucharán con un último objetivo: dar visibilidad al colectivo de personas con diversidad funcional.

AYUDAS

Nueva edición de las Becas de Apoyo al Deporte Adaptado

La cuenta atrás para la tercera edición de las Becas de Apoyo al Deporte Adaptado de Fundación Grupo SIFU ya ha empezado. La cita arrancará por tercer año consecutivo en el mes de mayo con la misma vocación con la que empezó: dar un empujón a deportistas *amateurs* con discapacidad para que puedan conquistar sus retos deportivos y alcanzar sus sueños. Como en el año anterior, los encargados de elegir a los ganadores serán los seguidores de Fundación Grupo SIFU, que a través de un concurso en la página de Facebook de la entidad podrán votar sus retos preferidos.



BARCELONA

El Año del Gallo trae cultura y solidaridad



En Barcelona ya es tradición la celebración del Año Nuevo Chino, que acerca a los asistentes a las tradiciones orientales. Una de las organizaciones promotoras es la Unión de Asociaciones Chinas para la Beneficencia de la Comunidad China de Catalunya, que organiza desde hace seis años una cena benéfica a favor de las personas con discapacidad.

La cena ya se ha convertido en toda una tradición y la de este año, el del Gallo Rojo de Fuego, ha reunido a representantes de la comunidad china, de la Administración pública y del tejido empresarial. Fundación Grupo SIFU se encargó de amenizar la velada con la colaboración de distintas entidades del ámbito de la discapacidad. Los azafatos y azafatas de Eventos con Alma, personas con discapacidad intelectual, fueron los encargados de dar la bienvenida a los invitados. Las casi 1.000 personas que accedieron a la sala pudieron, además, disfrutar de las canciones que Marc Sarrato, músico invidente, interpretaba al piano. La siguiente actuación corrió a cargo del equipo de gimnasia de la Federació Catalana d'Esports per a disminuïts psíquics (ACELL). Este grupo, formado por jóvenes con discapacidad intelectual, realizó diversos ejercicios de varias disciplinas.

EDUARDO ESPADA

El triunfo de la superación

Tras sufrir un grave atropello mientras entrenaba, este amante del ciclismo ejemplifica como nadie el valor del esfuerzo y la superación.

“Los médicos me decían que después de mi accidente como mucho podría salir a pasear con mi bicicleta... Al año ya estaba ganando carreras de nuevo”, recuerda Eduardo Espada. Y tiene mérito, mucho mérito, porque el atropello que sufrió en 2014 mientras entrenaba le supuso la fractura de tres vértebras lumbares y el estallido (y sustitución por una prótesis de metal) de una cuarta. Pero Eduardo tiene muy claro que hay que mirar siempre adelante. “El accidente no me ha cambiado. Al contrario, ha reforzado mucho más mi personalidad”, afirma rotundamente.

Recuperar la normalidad

Reconoce que su periodo de recuperación resultó “muy duro”. Fueron intensos meses de rehabilitación para, primero, recuperar la “normalidad” y, después, volver a competir. “Empecé en casa con una bicicleta estática y luego con una sobre rodillos hasta que pude salir a la carretera de nuevo”, rememora. ¿Qué les dices a los deportistas que sufren una situación similar? “Que no se planteen que no se puede. Hay que seguir, seguir y seguir”.

Hablamos de la seguridad de los ciclistas en la carretera justo el día en que uno ha fallecido en Castellón, otro más... “El problema es que los conductores no ven la bicicleta como otro vehículo, sino como un estorbo... Es necesaria una mayor concienciación, así como educación desde pequeños”, explica convencido Eduardo.

Labor educativa

Exactamente lo mismo, considera, sucede con la discapacidad y su papel en la sociedad. “La labor educativa es fundamental”, como también lo es el esfuerzo económico por parte de las Administraciones públicas. “Queda mucho por hacer, sobre todo en el apartado económico, que es fundamental”. ¿Y qué papel juegan entidades como Grupo SIFU? “Es básico, puesto que favorece la inserción laboral. Pese a las reticencias de muchas empresas, los trabajadores con alguna discapacidad son muy responsables”, deja claro.



Eduardo Espada tiene 40 años y reside en Madrid. Trabaja en Grupo SIFU como delegado comercial de Zona Centro. Tiene una discapacidad funcional.

“El accidente no me ha cambiado. Al contrario, ha reforzado mucho más mi personalidad”

Que las personas con capacidades diferentes tienen mucho que ofrecer es algo por todos sabido, y que pueden ayudar a mejorar a personas que no tienen discapacidad, también. He aquí un ejemplo: OPTeam, un proyecto de Eduardo para ofrecer entrenamiento a ciclistas aficionados. “Ya lo tenía en la cabeza anteriormente, pero fue durante la rehabilitación cuando le di forma. Y ya lleva un año funcionando”, afirma este apasionado de la bicicleta.

El ídolo de Eduardo, como el de muchos, es Miguel Induráin: “No es mi referencia por ser muy bueno, que lo era, sino sobre todo por su espíritu de superación. Le dijeron que por su físico, con 1,90 cm y 80 kilos de peso, nunca ganaría un Tour de Francia... ¡y gano cinco! Y mucho se debió a su enorme esfuerzo y trabajo de entrenamiento», explica. La historia de Eduardo, salvando las distancias, es similar a la del campeón navarro: con espíritu de superación y esfuerzo se puede llegar a cualquier parte. 

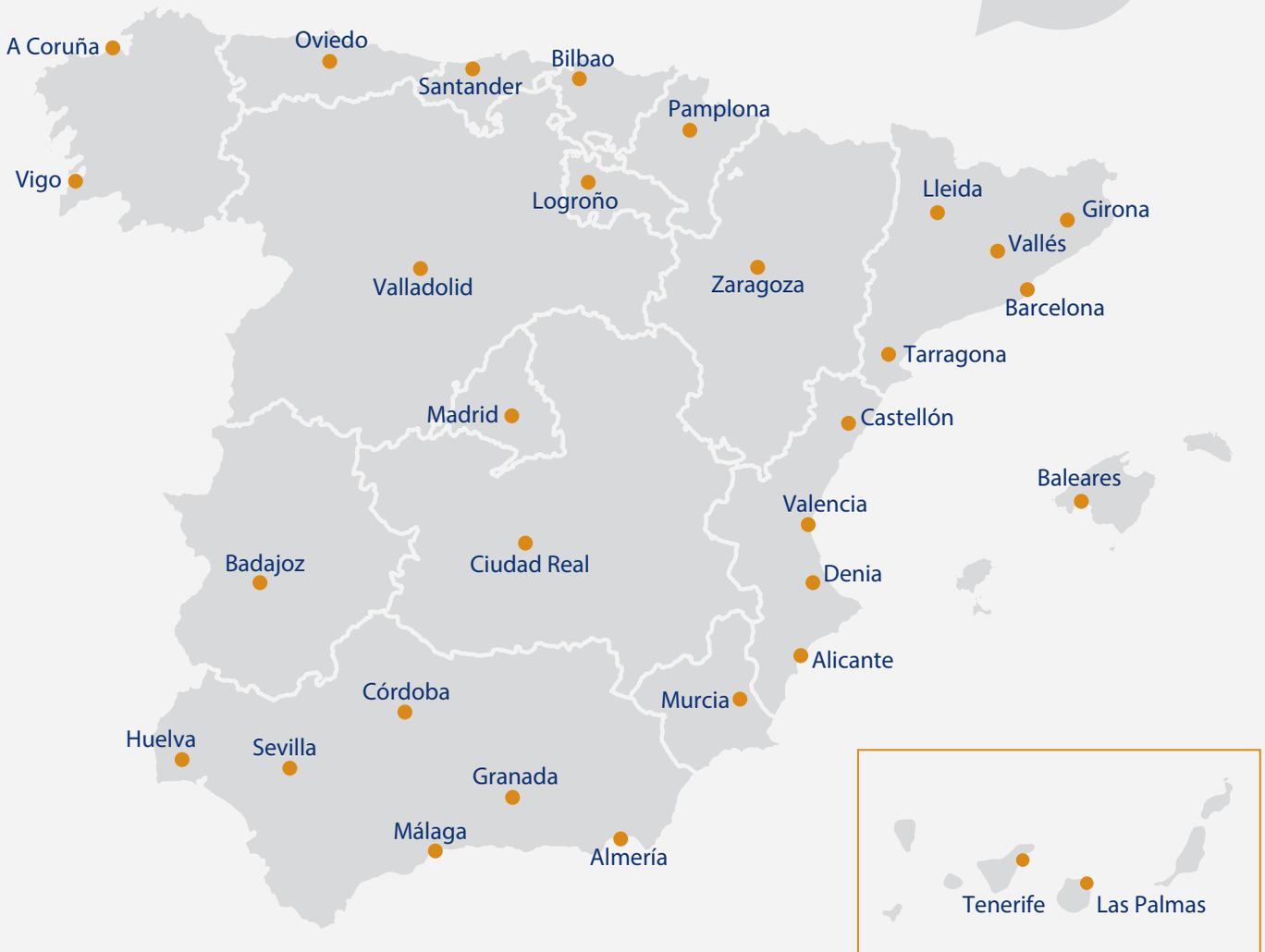
Tu agencia de colocación centrada en **las personas**

Nos enfocamos en la integración de personas en un entorno laboral adaptado a sus capacidades. Analizamos las ofertas de empleo, realizamos la evaluación completa de los candidatos y favorecemos su enriquecimiento mediante la formación específica requerida.

**+ DESCUBRE EL PORTAL QUE TE
PERMITIRÁ ENCONTRAR AL
CANDIDATO QUE NECESITAS**

CALIDAD Y EXCELENCIA EN SERVICIOS INTEGRADOS: MÁS VALOR PARA LAS EMPRESAS

24 horas
365 días del año



SERVICIOS

- FM/FS
- SERVICIOS AUXILIARES
- LIMPIEZA
- SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES
- SUMINISTROS
- CONSULTORÍA JURÍDICA LGD Y FORMACIÓN

MÁS DE 20 AÑOS
DE EXPERIENCIA

MÁS DE 1.600
CLIENTES

MÁS DE 4.500
PROFESIONALES



INTEGRAMOS SERVICIOS, INTEGRAMOS PERSONAS

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

