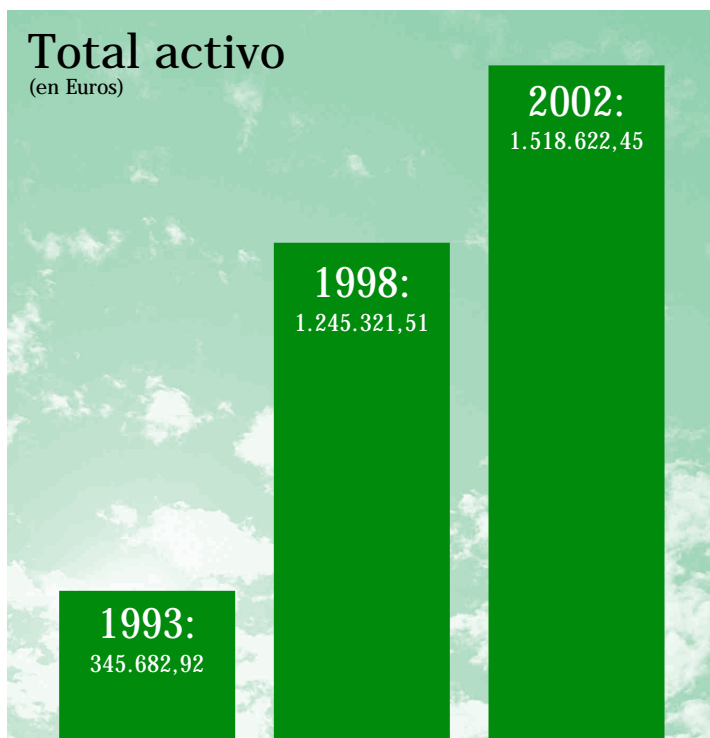


Evolución económica y laboral

La creación, en 1987, del Centro Especial de Empleo Verdiblanca supuso un punto de inflexión para perfilar la evolución económica de la entidad. De hecho, es a partir de 1989 cuando un equipo técnico cualificado comienza a poner las bases económicas sobre las que se sujeta este informe que ahora se presenta de forma detallada.

En este sentido podemos distinguir tres etapas claramente diferenciadas a la hora de estudiar la evolución económica y laboral de Verdiblanca hasta esta fecha: una primera de inicio, que abarca hasta 1993; otra posterior, de crecimiento, que cubre el período desde 1994 hasta 1998; y una etapa última de consolidación hasta 2002.

Ante esta primera clasificación, podemos presentar el detalle del activo que tenía Verdiblanca en los años de finalización



Evolución económica y laboral

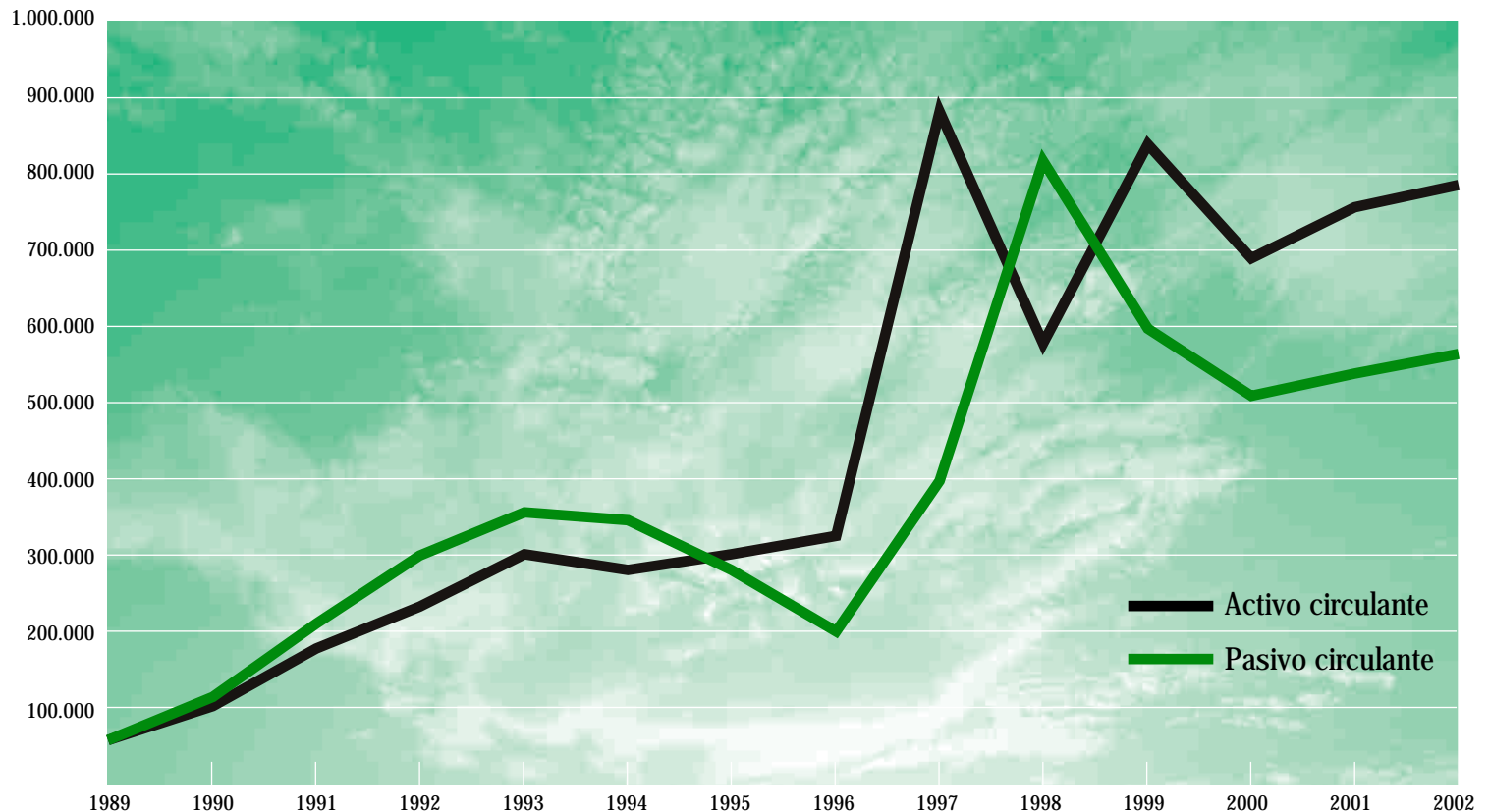
En la radiografía económica que aquí se plantea, apenas tiene incidencia económica el periodo transcurrido en la primera etapa de inicio. Por eso sólo lo consideraremos significativo como elemento comparativo de crecimiento de Verdiblanca. Por ello, aquí sólo se podrá encontrar un análisis de la evolución de magnitudes contables tales como el capital circulante, es decir, la capacidad de hacer frente a las obligaciones económicas, con objeto de poder apreciar la evolución económica de Verdiblanca.

En la etapa de inicio, el pasivo circulante supera al activo circulante debido al endeudamiento financiero y pago a proveedores, circunstancia propia en la puesta en marcha de cualquier actividad.

En la etapa de crecimiento podemos decir que gracias al aumento del volumen de negocios de la entidad, el activo circulante incrementa considerablemente, y por tanto las magnitudes económicas pueden hacer frente al endeudamiento, sobre todo en la mayor parte del periodo.

En la etapa de consolidación se aprecia cómo el activo circulante, en todo momento está por encima del pasivo circulante, es decir, los derechos de cobro de la entidad superan las obligaciones de pago, y la diferencia entre uno y otro va en aumento de forma progresiva.

Activo circulante / Pasivo circulante (en Euros)





Uno de los primeros grupos de la plantilla de Ordenación de Vehículos de Verdiblanca

1ª ETAPA (1987- 1993)

La integración laboral como premisa de normalización: el inicio

En la primera etapa de inicio de Verdiblanca, surge la imperiosa necesidad de crear un Centro Especial de Empleo que pudiera satisfacer la principal demanda que en esos momentos tenían los socios miembros de la entidad: hacerle frente al elevado porcentaje de desempleo en el sector. Esta exigencia-necesidad venía planteada por una máxima que siempre ha primado en la entidad y que pasa por defender la condición de trabajador como una de las principales medidas integradoras y normalizadoras en la vida de las personas con discapacidad. Ante la necesidad inmediata en la búsqueda de la inserción socio-laboral de los afiliados de la Asociación, surge la posibilidad de crear una actividad económica-empresarial

que genere posibles beneficios con dos fines primordiales: de una parte la creación de empleo, y de otra, la repercusión en fines sociales.

De este modo nace el Servicio de ORDENACIÓN DE VEHÍCULOS. Para ello, en ese momento nuestros principales clientes eran el Hospital Torrecárdenas y el Centro de Salud de la Residencia Virgen del Mar, conocida popularmente como 'Bola Azul'.

Hasta 1991, mantuvimos sólo esta actividad, dando empleo, inicialmente a nueve personas con discapacidad. A partir de ese año se intenta diversificar la oferta y surge así la actividad de LIMPIEZA DE EDIFICIOS. De este modo se atendía en gran medida a un segmento de población bastante olvidado hasta el momento como era el caso de las mujeres con discapacidad desempleadas y con un nivel de formación básico.

2ª ETAPA (1994- 1998)

La prioridad: el crecimiento

En la segunda etapa (la del período 1994-1998) el equipo directivo hace que prime el mantenimiento y la creación de empleo por encima de los beneficios económicos. La máxima prioridad establecida era el crecimiento.

Una vez iniciadas las actividades ya comentadas en la etapa anterior, comienza un desarrollo muy importante de las mismas.

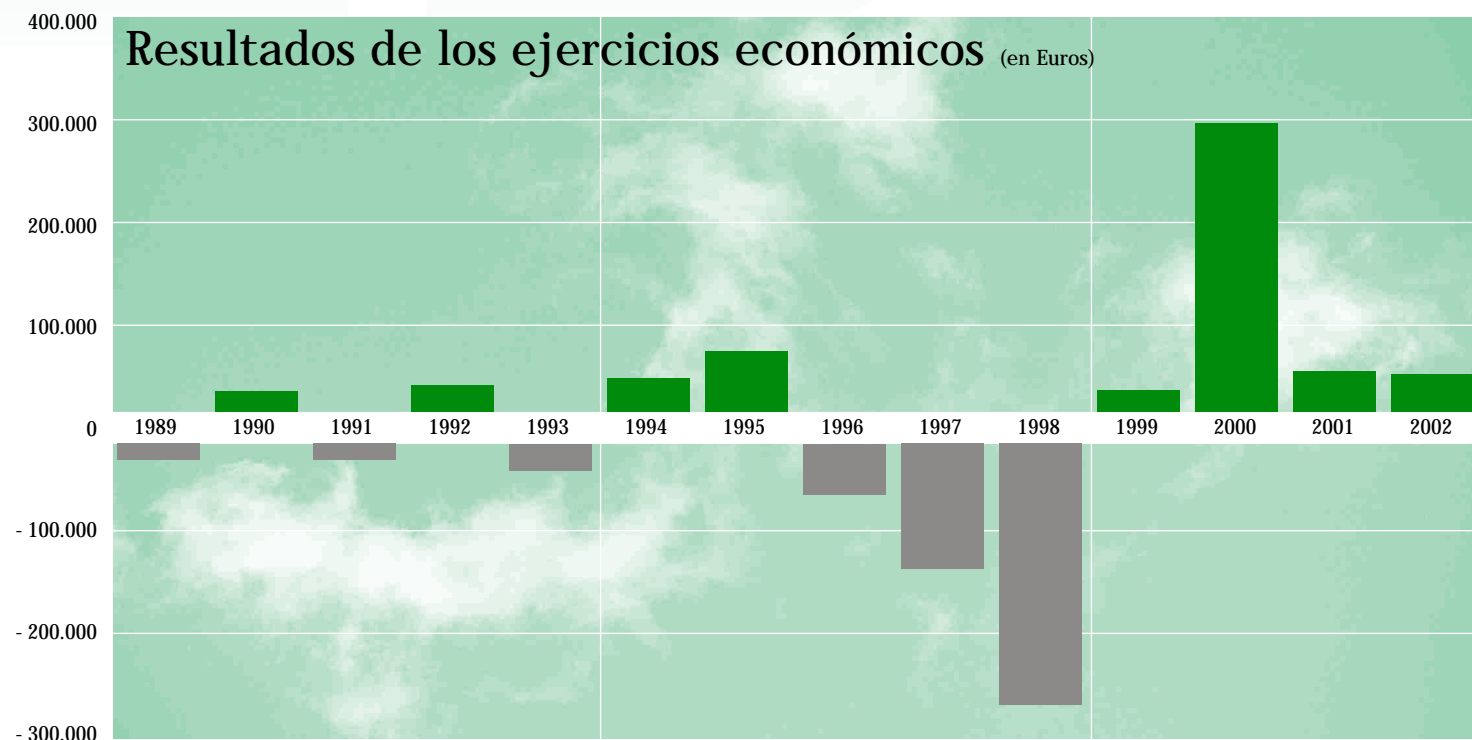
En este intervalo de tiempo, Verdiblanca gana, a través de concursos públicos, la adjudicación de diversos servicios de limpieza en algunas de las principales instituciones de la provincia como es el caso de la Universidad de Almería, así como otros organismos tales como la Autoridad Portuaria



Servicio de Desinfección en empresas de autobuses

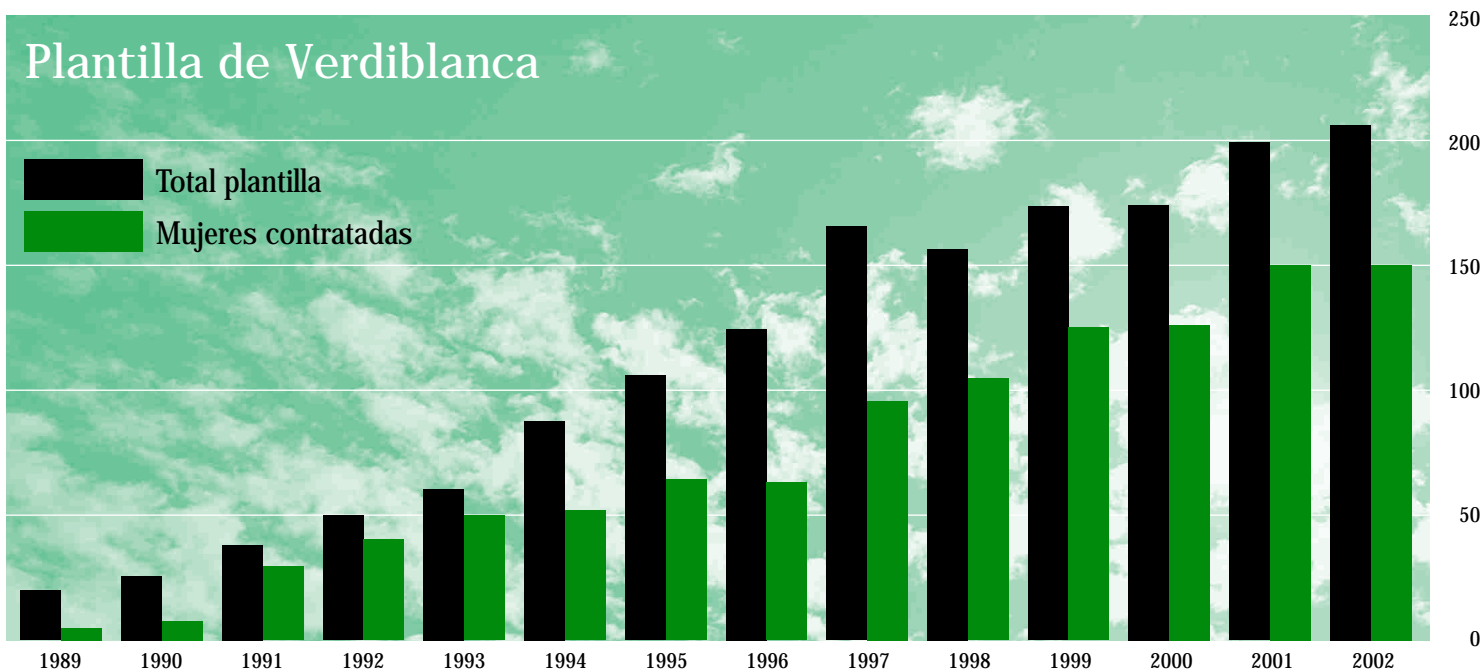
Almería-Motril, y diversas dependencias de la Delegación Provincial de la Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía.

Con esta situación, la entidad consigue iniciar una muy importante vía de desarrollo, llegando incluso a mantener en plantilla a más de 150 personas, de las cuales más del 70% eran mujeres



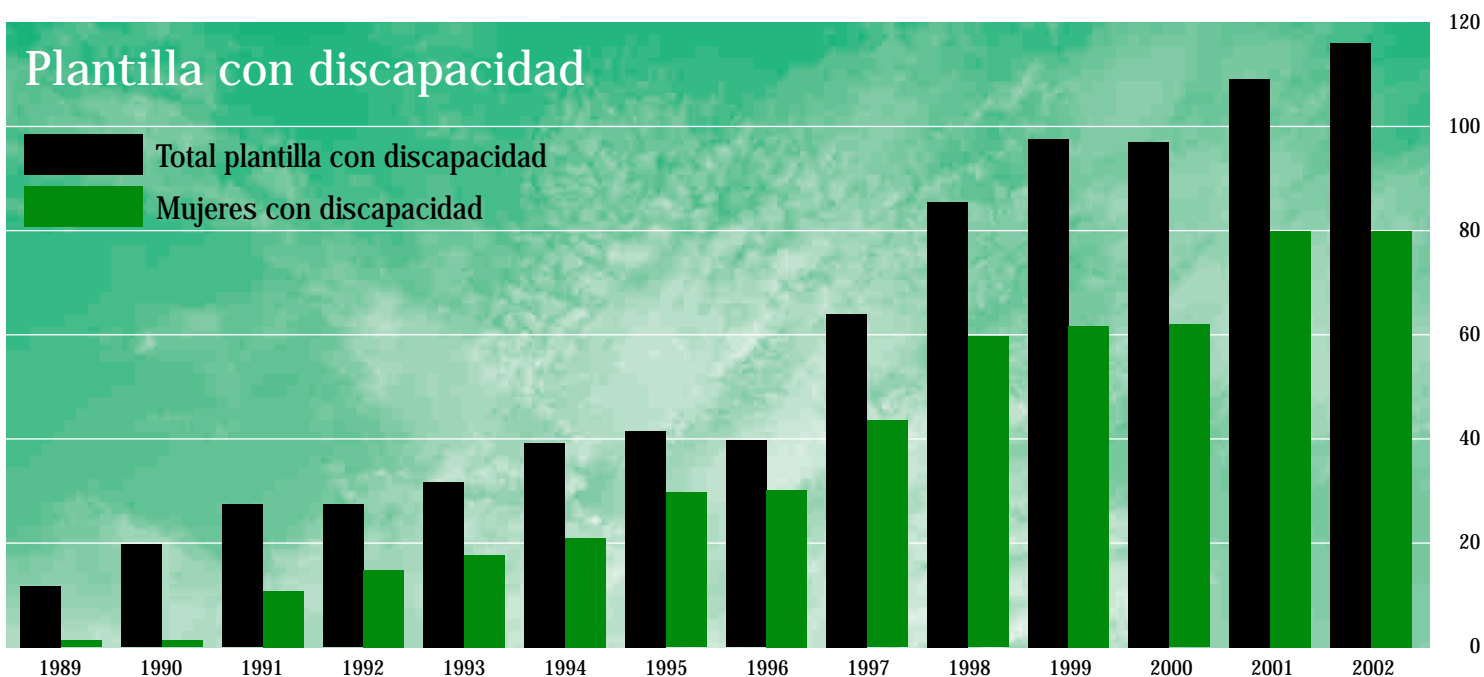
Plantilla de Verdiblanca

■ Total plantilla
■ Mujeres contratadas



Plantilla con discapacidad

■ Total plantilla con discapacidad
■ Mujeres con discapacidad



Evolución económica y laboral

La actividad de limpieza es la que consigue generar una mayor cuota de empleo y sobre la que Verdiblanca observa mayores posibilidades de crecimiento. Es por ello que la entidad decide volcarse prioritariamente por esta actividad, y que el tiempo ha demostrado que fue un acierto en los planes de futuro.

No obstante, la entidad no abandona otras posibilidades de acceder al mercado empresarial, y durante este periodo pone en marcha grandes proyectos, aunque lógicamente no todos llegan a consolidarse como tales posteriormente.

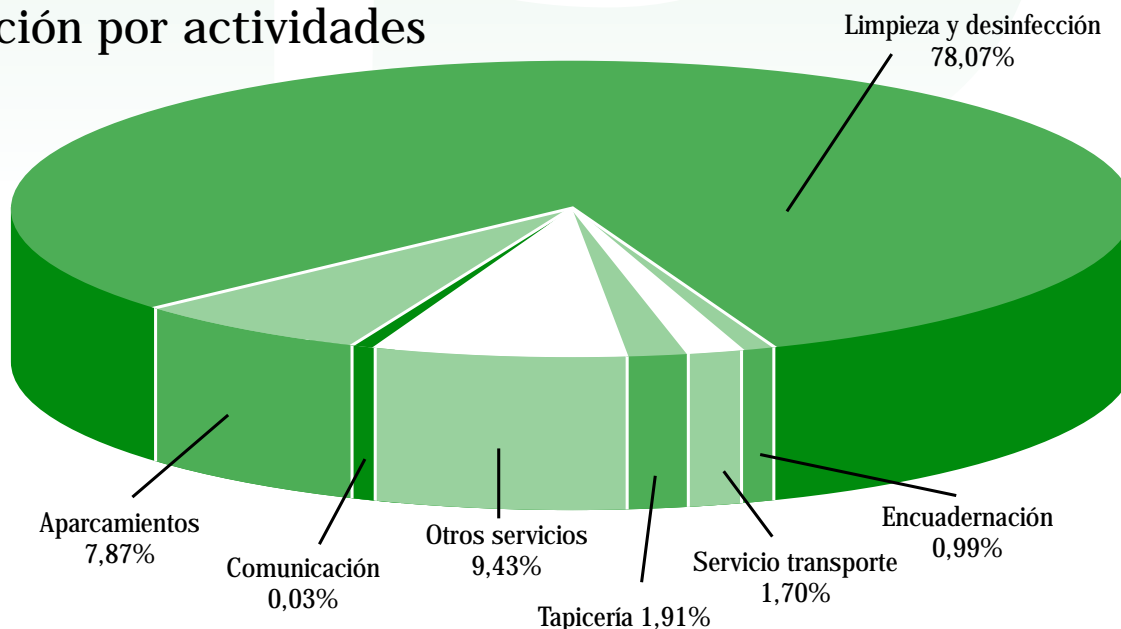
En este sentido, la entidad, a través de su Centro Especial de Empleo, ha realizado actividades tales como ENCUADERNACIÓN, TAPICERÍA, TRANSPORTE ADAPTADO, PELUQUERÍA, HIPOTERAPIA, DESINFECCIÓN, DESINSECTACIÓN, DESRATIZACIÓN, AYUDA A DOMICILIO, TRASLADO DE MOBILIARIO, ALBAÑILERIA Y MANTENIMIENTO, PROGRAMACIÓN DE EQUIPOS INFORMÁTICOS, PUBLICIDAD, COMUNICACIÓN SOCIAL, DOCUMENTACIÓN..., de los que hoy se mantiene la mayoría.

Este destacado crecimiento humano supuso afrontar una necesidad imperiosa: contar con una infraestructura adecuada al número de plantilla, al volumen de negocios y a la cartera de clientes. Por ello Verdiblanca decidió a finales del siglo pasado invertir en un gran proyecto: la construcción de una nueva sede.



Limpiadora de Verdiblanca en la Universidad de Almería

Facturación por actividades



3ª ETAPA (1999- 2002)

Compitiendo con nuestras capacidades: la consolidación

Una vez que durante la etapa anterior Verdiblanca consiguió el crecimiento necesario, las circunstancias de la entidad hicieron apostar por un cambio significativo de los objetivos del Centro Especial de Empleo.

Así que durante la etapa 1999-2002, la prioridad fue la consolidación de todo lo ya conseguido, compitiendo en el mercado laboral con nuestras propias capacidades y buscando un crecimiento más moderado, pero al mismo tiempo más estable y seguro, con el fin de afrontar el futuro desde una posición ventajosa.

Es a partir de 1999 cuando Verdiblanca entra en una época plena de consolidación y de afianzamiento. Para conseguir esa posición se enfocan los esfuerzos en realizar los servicios con mayor calidad y aportando una mayor especialización

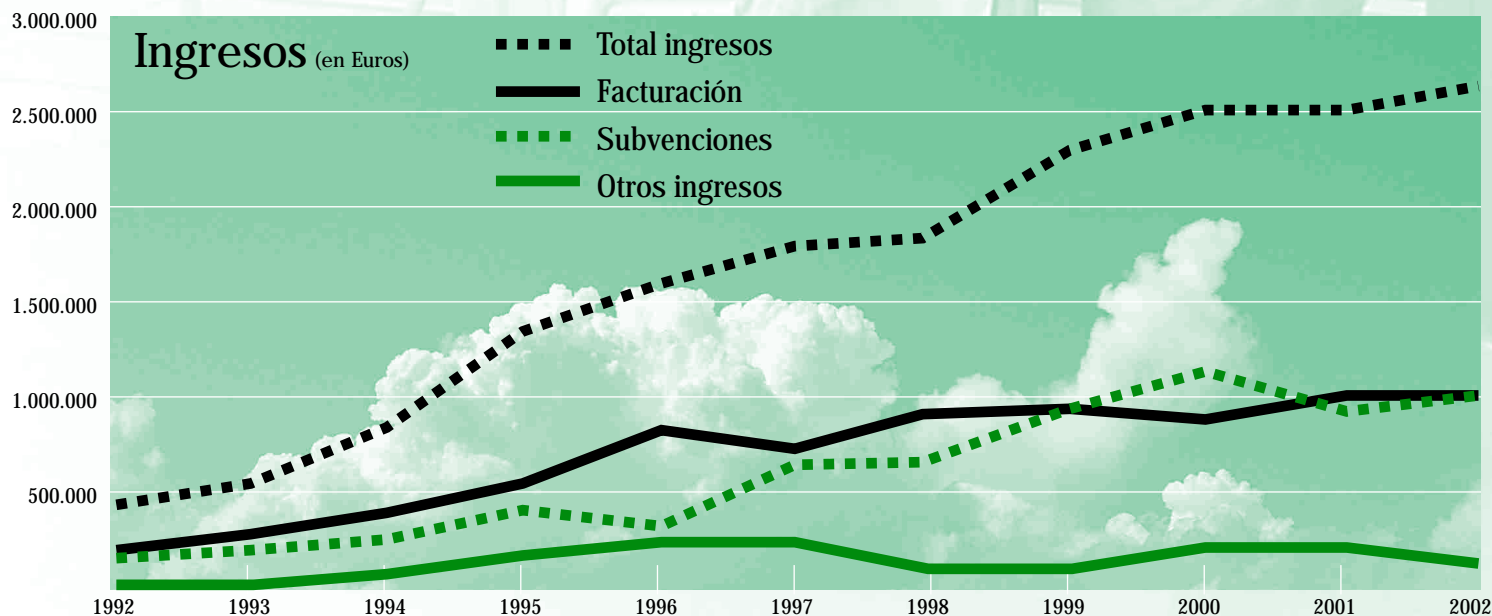
de los trabajadores, lo que requiere un esfuerzo económico que repercute en la mejora de las inversiones tanto a nivel de maquinaria, elementos de transporte, etc.

Esta consolidación incide en conseguir el mantenimiento de los mejores clientes de Verdiblanca al ser considerada ésta, por ejemplo, una de las mejores empresas del sector de la limpieza en la provincia de Almería.

Estando así la situación, Verdiblanca pasa durante esta nueva etapa a contar con más de 200 trabajadores, manteniendo la línea constante de inserción socio-laboral a mujeres con discapacidad. Esto le convierte en la entidad de estas características con mayor número de personas con discapacidad contratadas en toda Andalucía.

Como se puede apreciar en el gráfico de facturación, los clientes mayoritarios son porcentualmente las instituciones públicas, o por lo menos los que mayor volumen de negocio aportan.

En este punto se ve necesario hacer una valoración en relación a las distintas concepciones que sobre la contratación de servicios tienen las empresas públicas y las privadas.



Evolución económica y laboral

Mientras que para las empresas públicas la contratación de servicios está reglada mediante el concurso público (sin tener en cuenta aspectos físicos u otras consideraciones), la empresa privada la realiza tan sólo por la apariencia subjetiva, y ahí los Centros Especiales de Empleo parten con desventaja, ya que el concepto de discapacidad y la imagen de ineficacia se asocian con excesiva e injusta frecuencia, haciendo muy difícil avanzar positivamente en este mercado, convirtiendo así la normalización en un meta de difícil alcance.

En estos momentos, y analizando a groso modo la evolución de Verdiblanca, la entidad se siente satisfecha con la gestión realizada durante estos años. En el gráfico de entidades subvencionadoras se puede apreciar cómo durante la etapa de crecimiento (1994-1998) hizo falta ayuda adicional por parte de alguna entidad social, circunstancia que no se da hoy.

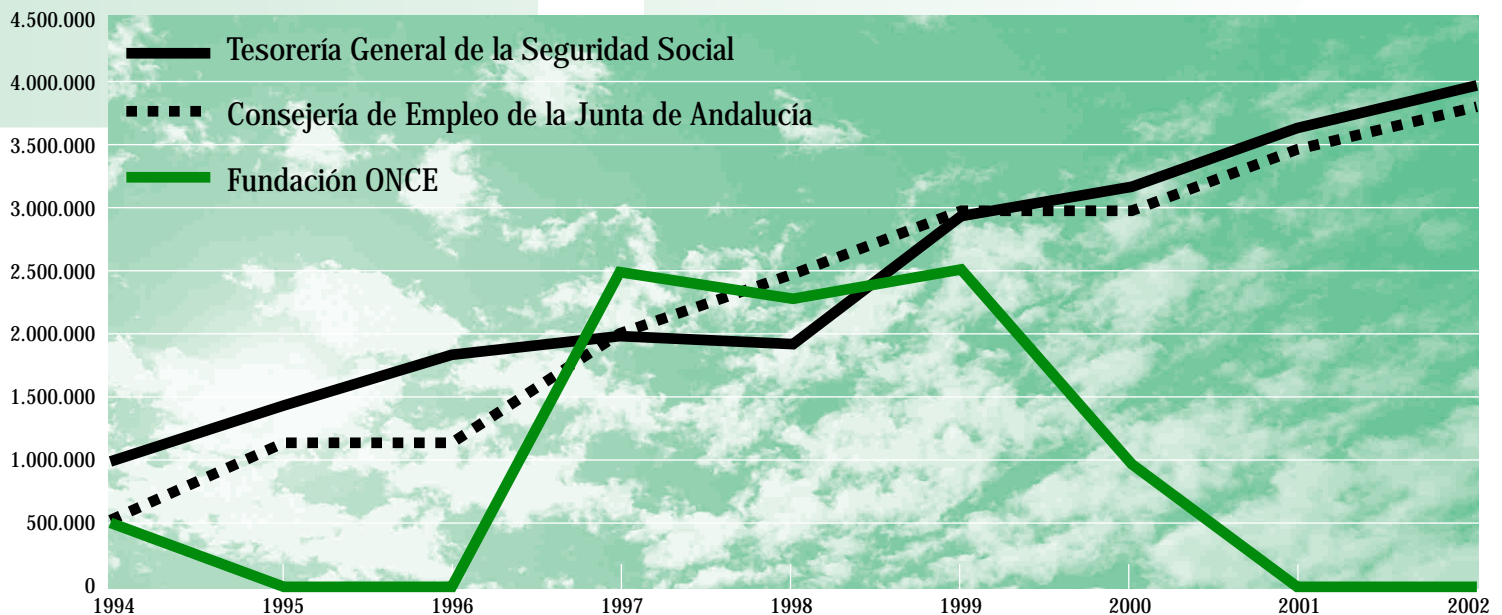
Sin embargo, en el mismo gráfico referido anteriormente, se puede observar que la financiación obtenida durante la etapa

de consolidación (1999-2002) es la propia de cualquier centro especial de empleo, donde al primar la inserción laboral de personas con discapacidad recibe las ayudas correspondientes de la administración competente, que en este caso provienen de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía y de la Tesorería General de la Seguridad Social.

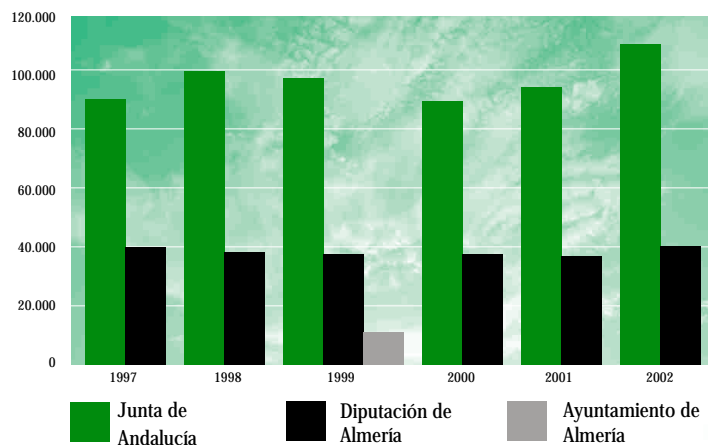
Concretamente, el Gobierno autonómico subvenciona el cincuenta por ciento del salario mínimo interprofesional correspondiente al puesto de trabajo ocupado por trabajadores con discapacidad, mientras que el Estado bonifica el cien por cien de la cuota patronal a la Seguridad Social.

Por su parte, la evolución de las cantidades recibidas por estas dos administraciones públicas siguen una línea ascendente, manteniendo así la proporcionalidad con el incremento del número de trabajadores con discapacidad.

Entidades subvencionadoras para fomento al empleo (en Euros)



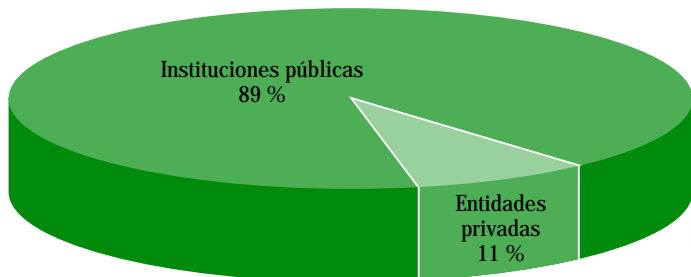
Entidades subvencionadoras de actividades sociales (en Euros)



Además, podemos comparar los ingresos obtenidos de distintas instituciones públicas, destinados a subvencionar diferentes actividades sociales dirigidas a nuestros asociados y a la población general.

Los diferentes análisis comparativos realizados en este informe de las distintas magnitudes económicas y laborales de la entidad, vienen a demostrar claramente que los fines marcados por Verdiblanca en su inicio se han cumplido satisfactoriamente por encima de las previsiones marcadas.

Volumen porcentual de facturación en función de su procedencia del Centro Especial de Empleo Verdiblanca (2002)



Campana publicitaria para la integración laboral de los trabajadores con discapacidad de Verdiblanca



Trabajo inteligente y eficaz



*Luis Rogelio
Rodríguez-Comendador Pérez
Presidente de la Diputación Provincial de
Almería*

Quiero aprovechar esta publicación conmemorativa del 25 aniversario de Verdiblanca para expresar a la Asociación, a sus responsables, a quienes la integran y a quienes se sienten identificados con ella, nuestra mayor felicitación, en nombre de la Corporación Provincial y en el mío propio.

Entre los derechos formales que establecen las leyes - desde la Constitución- y la praxis real de los mismos, hay muchas veces un desfase en el que, a pesar del esfuerzo de las administraciones, son los colectivos sociales los que materializan su plasmación real.

Éste es el caso de Verdiblanca. 25 años de un colectivo de personas concienciadas con la lucha por los derechos legítimos de las personas con minusvalías en un trabajo inteligente y eficaz que ha conseguido proyectarse más allá de Almería, y alcanzar al resto de los andaluces. Con capacidad, además, de consolidar una organización estructurada con ya más de 200 trabajadores en Almería y con un amplio abanico de programas sociales de resultados eficaces y eficientes. Esta Diputación Provincial siempre ha querido estar junto a Verdiblanca colaborando con los medios disponibles. De una parte, contribuyendo a generar y mantener el empleo en sus

servicios a través de nuestras ofertas públicas. Y, de otra, a colaborar en la ejecución de proyectos sociales y culturales encaminados a la normalización del sector en particular, y a sensibilizar a la sociedad en general.

Por eso deseamos querer seguir estando aquí, junto a ellos, con el fin de conseguir mejores cotas de calidad de vida para los ciudadanos en general y para las personas con discapacidad especialmente.

Mi mayor felicitación y suerte para muchos años más.

Edita: Asociación Provincial de Minusválidos Verdiblanca
Ctra. Sierra Alhamilla, 288 nave 7 – 04007 Almería
Tlf: 950221000 – Fax: 950220492
www.verdiblanca.com

Publicación dirigida por José Gómez Amate

Publicación coordinada por Antonio Sánchez de Amo

Textos elaborados por los técnicos del Área Social, dirigida por Adoración Sánchez Ayala, y por los técnicos del Área Económica, dirigida por Juan Lorenzo López Marín.

Fotografías del archivo de Verdiblanca realizadas por los asociados a lo largo de estos 25 años, y de destacados fotógrafos almerienses como Juan Jesús Gómez, Marina del Mar, Cristóbal Manuel, Francisco Bonilla, Lucas Gómez y José Antonio García.

En el momento de editar esta publicación, la Junta Directiva estaba integrada por:

Presidente: José Gómez Amate
Vicepresidente: Antonio Sánchez de Amo
Secretario: Pablo Martínez Asensio
Tesorero: Francisco Cantón López
Vocales: Emilia Martínez Moya
Juan López Castillo
Isabel Gila Justicia
Dolores Olivencia Fernández
Amalia Tamayo Martínez
Juan José González Plaza
José Rodríguez Martínez

Diseño y
maquetación: FEB Design, Aguadulce

Impresión: Artes Gráficas M3

Patrocina: Diputación Provincial de Almería