

Publicación Cuatrimestral - Ejemplar gratuito - www.elsaliente.com

REVISTA DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EL SALIENTE

PUNTO DE APOYO

Número 48 • Abril 2021



COVID-19

y su impacto en el colectivo
de personas con discapacidad

SUMARIO

EDITORIAL: Cuando la crisis la pagan los más débiles.	4
DISCAPACIDAD: COVID-19 y efectos en el colectivo de personas con discapacidad.	6
EMPLEO: El mercado de trabajo y los efectos de la pandemia.	8
BIENESTAR LABORAL Y VIDA SALUDABLE: El trabajo a distancia ha venido para quedarse	10
INVESTIGACIÓN: ENFERMEDADES POSO FRECUENTES: "Los diagnósticos de Wolfram tardan entre 5 y 10 años".	12
PERSPECTIVA DE GÉNERO: La agenda de la igualdad de género en la Unión Europea.	14
SALUD. CRISIS SANITARIA COVID-19: Dr. José Guirau, Director Médico del Hospital Universitario Torrecárdenas	16
ALIMENTACIÓN SOSTENIBLE E IMPACTO AMBIENTAL: Compromiso blanco. Gestión de residuos de plástico	18
PREVENCIÓN: Consejos de limpieza, higiene y desinfección para viviendas.	20
INNOVACIÓN: "Estimulando vidas" para mejorar el día a día de las personas con discapacidad	22
EDUCACIÓN: Diana Jiménez , profesora de Enfermería, Fisioterapia y Medicina de la UAL.	24
AYUDA A DOMICILIO: El Saliente en Casa, una iniciativa de acompañamiento y solidaridad.	26
PERSONAS COMPROMETIDAS: Lola Gómez Ferrón, gerente de la empresa almeriense Clisol Turismo Agrícola.	28
RESPONSABILIDAD SOCIAL: Solidaridad en tiempos de pandemia.	30
NUEVAS TECNOLOGÍAS: Ciberseguridad, retos para las entidades del tercer sector	32
ARTÍCULO DE OPINIÓN: Luis López Jiménez. De la igualdad, la capacidad y la felicidad.	34
DE SOCIO A SOCIO: Antonio Pérez.	36
EN CLAVE DE VERSO: El reloj del tío Rebanizas.	37

Director: Matías García Fernández.

Consejo de Redacción: Vanesa Díaz García, Antonio Uclés López, Rocío Berenguel Martínez, Victoria Fernández Palenzuela, María Jesús Bonilla Garrido.

Colaboran en este número: Ángel Rueda Martínez, Luis López Jiménez, Eva Díez Peralta, Ana María Alcázar Miralles, Fatiha Benali, Toñi Jiménez.

Redacción: Ernesto de Gabriel Llanderas.

Publicidad y Administración: C/ San Rafael, 25. Pol. Ind. San Rafael. 04230. HUÉRCAL DE ALMERÍA.

Tel.: 950 62 06 06 Fax: 950 62 06 08 Email: comunicacion@elsaliente.com

Depósito Legal: AI-237-2003 - ISSN: 1697-4913.

En el tratamiento de las voces genéricas se ha mantenido el empleo del masculino para facilitar y hacer más ágil la lectura del texto, aunque la DIRECCIÓN y el CONSEJO DE REDACCIÓN de la revista PUNTO DE APOYO es consciente de la importancia de considerar, no solo en el fondo, sino también en la forma, el tratamiento igualitario del femenino para las voces referidas a personas.

En El Saliente, estamos comprometidos con los



Proyecto de colaboración con **TOLERANCE - COMUNIT** ToleranciaComunit.com +34 910 08 190
 Para saber más sobre el proyecto contacta con comunit@tolerancia.com

Agradecimientos.

Entidades colaboradoras:

Club de Mar Almería
 Club Voleibol Unicaja Almería
 Unión Deportiva Almería
 Escuela Indaliana de Arte Ecuestre de Pechina



Instituciones que han depositado su confianza en la Asociación El Saliente para la gestión de Centros Educativos o Centros de Servicios Sociales Especializados:



Abierto plazo de matriculación CURSO 2021/2022 hasta el 30 de abril

Centros de Primer Ciclo de Educación
Infantil Bilingüe El Saliente

POSIBILIDAD DE PLAZA GRATUITA



Estimulación, Innovación y Educación en Valores

Puede tramitarse la solicitud de admisión para todos/as los/as nacidos/as antes del **12 de mayo de 2021**.

¿Quieres sumarte al proyecto social de El Saliente?

Infórmate: <https://elsaliente.com/centros-servicios-sociales/infancia-familia/escuelas-infantiles/>

+ Info: ☎ 950 62 06 06 ✉ elsaliente@elsaliente.com



ADHERIDOS A LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y
DEPORTE DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

www.elsaliente.com



Cuando la crisis la pagan los más débiles

La crisis mundial de la COVID-19 ha puesto de manifiesto la necesidad de seguir trabajando para velar e instar a las administraciones a impulsar mejoras que garanticen que las normas que se han promulgado en materia de discapacidad cumplan la función social para la que se han creado, con el fin de hacer realidad el principio de igualdad, real y efectiva, que proclama nuestra Constitución para todos los españoles.

La pandemia de la Covid-19 ha impactado en toda la sociedad en su conjunto, pero lo ha hecho de una manera desigual. Ha añadido una mayor presión a colectivos vulnerables y, en muchos casos, ha provocado un empeoramiento de su situación económica, sanitaria, laboral, social y asistencial. Las personas con discapacidad y en situación de dependencia en nuestro país ya habían experimentado las consecuencias negativas de la anterior crisis económica, pero ahora pasan por momentos incluso más alarmantes de emergencia social y esto ocurre por unas razones muy concretas. Me gustaría analizar una de ellas, porque creo que resulta profundamente injusta para quienes, precisamente, necesitan una mayor cobertura social.

Me refiero al endurecimiento de los criterios para la obtención del certificado de discapacidad y de la incapacidad laboral, tanto por parte del Centro de Valoración y Orientación (CVO), dependiente de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación de la Junta de Andalucía como del Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI) del Instituto Nacional de la Seguridad Social, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, del Gobierno de España, aun cuando no se ha modificado la normativa que regula los criterios de valoración.

Vemos como dicho endurecimiento coincide con periodos de recortes de derechos y políticas económicas que reducen los gastos públicos, precisamente, donde más falta hacen, en la Sanidad, la Dependencia o la Educación. El baremo de valoración del grado de discapacidad fue modificado en el año 1999, endureciendo entonces los criterios de valoración para obtener el certificado de discapacidad, curando por decreto a personas que tenían patologías congénitas e incurables. Desde ese momento ha permanecido sin cambios. Sin embargo, durante el transcurso de las distintas crisis económicas que hemos atravesado desde entonces, las entidades sociales del ámbito de la discapacidad hemos padecido una interpretación de la normativa muy restrictiva, llevando a personas que se han encontrado en una situación de emergencia social directamente a la exclusión social. Cuando esto ocurre, la norma deja de cumplir la función social para la que se hizo y tiene efectos perversos sobre las personas.

Estamos comprobando, en el Área de Atención Social y Jurídica de la Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente, a través de los casos sociales que atendemos, que se está produciendo una pérdida y un retroceso en los derechos de las personas con discapacidad y, en estos momentos, la situación de muchas se agrava, incluso más, por las dificultades y limitaciones derivadas de los efectos de la pandemia.

Sirvan como ejemplo de ello algunos casos reales recientes de personas asociadas a la entidad. Uno de ellos es el de una persona con una enfermedad rara incurable. Tiene varios órganos de su cuerpo afectados y sufre un proceso degenerativo que incluye desmayos, diarreas, náuseas y pérdidas de memoria. Sus limitaciones le impiden desempeñar un puesto de trabajo, lo que ha ido empeorando su situación laboral y ha imposibilitado su inserción en una empresa ordinaria. El CVO le ha reconocido un 21% de discapacidad. Sin embargo, habiendo enviado su valoración e informes a un facultativo especialista, éste ha considerado que, incluso valorando a la baja su grado, el grado mínimo que le deberían haber dado sería de un 33% de discapacidad. También en el ámbito de la discapacidad hemos visto



Matías García. Presidente.

“ La pandemia por COVID-19 ha impactado en toda la sociedad en su conjunto, pero lo ha hecho de una manera desigual”.

como una persona que tiene una enfermedad degenerativa, que le ha llevado a ser totalmente dependiente y a tener que utilizar silla de ruedas, fue valorada en 2018 con un 39% de discapacidad. Ha empeorado hasta el punto de que su marido la ducha, la viste y le da de comer. Además, tiene dificultad para tragar saliva y vomita con frecuencia, utiliza espesantes para tragar agua. Después de todo esto, ha solicitado valoración, pero como su diagnóstico no está claro, le mantienen su valoración anterior y ni si quiera le reconocen el baremo de movilidad reducida, ni la tarjeta de aparcamiento para personas con movilidad reducida, a pesar de necesitar silla de ruedas. Otro caso destacable, entre muchos otros, es el de una persona que trabajaba en el ámbito del mantenimiento, pese a sufrir patologías como hernias discales, cervicalgia, trocanteritis derecha y fibrosis, el EVI consideraba que, con todas estas patologías, esta persona podía hacer las funciones de su puesto, tales como reparar y pintar, y colocar puertas, vallas y armarios. Sin embargo, judicialmente fue reconocida una incapacidad permanente total para su profesión habitual de operario de mantenimiento.

Estas personas presentan discapacidades de distintos tipos y niveles, con circunstancias personales que los hacen especialmente vulnerables y sensibles y que, en muchos casos, están recibiendo un trato vejatorio por parte de los facultativos del Equipo de Valoración al dirigirse a ellos como si estuvieran intentando engañar, inventándose patologías, llegando a poner en tela de juicio informes de otros especialistas de la Seguridad Social.

En el Centro de Valoración y Orientación ni siquiera les atienden personalmente. Se limitan a valorar los informes médicos, lo que supone una restricción de las garantías de los interesados en el procedimiento de valoración. Cuando nuestro sistema funcional no tiene claro su papel de servidor público, pierde esa sensibilidad especial para empatizar con los más vulnerables, privando a las personas de derechos reconocidos en nuestro ordenamiento jurídico. Todas estas situaciones causan una sensación de indefensión e injusticia en los afectados, que se ven obligados a pedir segundas opiniones médicas y a emprender procesos judiciales muy costosos, lo que comporta una serie de gastos médicos y jurídicos, que en la mayoría de los casos son inasumibles para personas con rentas bajas, por lo que, en estas circunstancias, entidades como El Saliente juegan un papel de atención y apoyo esencial. De no ser por la intervención de entidades como la nuestra, nuestro sistema pondría una nueva barrera a muchas personas sin recursos, que solo pueden hacer valer sus derechos cuando tienen el apoyo de organizaciones sociales con una estructura consolidada que les apoyan en el proceso de demanda, evitando que la Justicia sea solo accesible para aquellos que tienen un alto poder adquisitivo.

He de decir que cuando, desde El Saliente acudimos a los tribunales, comprobamos que, habitualmente, la Justicia nos da la razón. Recientemente ganamos un caso en el que, a una persona con trastorno bipolar, depresión e insuficiencia pulmonar, le habían reconocido en el EVI una IP Total, consiguiendo, tras un juicio, el reconocimiento de una incapacidad permanente absoluta. La serie de circunstancias que acabo de relatar ponen de manifiesto el retroceso que está sufriendo el Estado de Bienestar y la pérdida de muchos de los derechos que tanto tiempo y esfuerzo nos ha costado conseguir. Siempre hay un margen de interpretación de la norma para quien ha de aplicarla, que puede entenderla en el sentido más amplio o en el más restrictivo. Sin embargo, ya en 2008, con la crisis financiera, vimos como las valoraciones se hacían a la baja. Este periodo, que provocó una serie de recortes drásticos y sin precedentes en nuestra democracia en todo tipo de políticas sociales, supuso también un giro en esas valoraciones. Desde entonces, la administración aplica la normativa de la forma más dura y restrictiva posible.

Ahora, en esta crisis causada por la pandemia del Covid-19, volvemos a encontrarnos con el mismo problema, pero con un añadido, partimos de una situación económica, incluso peor que la de 2008, por lo que los efectos que produce una interpretación dura y restrictiva del baremo son devastadores para personas que sus patologías les impiden trabajar, viéndose abocadas a la caridad de las familias o de otras personas y entidades, a la falta de autonomía e independencia y, en definitiva, a la exclusión social. La realidad es que hay una sola norma y ésta debería ser aplicada de igual forma en cada caso, sea cual sea la situación económica de cada momento. Sin embargo, el Centro de Valoración y Orientación y el Equipo de Valoración de Incapacidades no tienen en cuenta que las enfermedades y discapacidades de las personas no cambian en momentos de crisis y, por lo tanto, tampoco deberían cambiar las decisiones que se toman para darles una cobertura que les pertenece, porque es su derecho legítimo y reconocido por nuestras leyes. Si seguimos así, el resultado será el que ya vimos en el año 2008, la crisis la van a pagar las personas más vulnerables y con más limitaciones de nuestra Sociedad. Ahora más que nunca, las entidades de personas con discapacidad deben asegurarse que nadie se queda atrás, haciendo ejercicio de responsabilidad social, desde el compromiso y apoyo a la dignidad, los derechos y el bienestar de las personas con discapacidad.

COVID-19 y efectos en el colectivo de personas con discapacidad

Un estudio revela que más de la mitad de los encuestados han sufrido alteraciones del sueño y el 34% ha tomado ansiolíticos

■ Texto de Ernesto de Gabriel

La COVID-19 ha supuesto un mazazo para la forma de vida de la mayoría de los ciudadanos y ciudadanas. En este sentido, uno de los colectivos que ha sufrido claramente ese impacto ha sido el de las personas con discapacidad. Según el estudio sobre los "Efectos y consecuencias de la crisis de la COVID-19 entre las personas con discapacidad", en términos generales, se ha vivido como un periodo de incertidumbre, con un claro efecto psicológico y con unas consecuencias de la crisis derivada de esta situación que no solo han sido sanitarias, sino también laborales, económicas y relacionadas con la salud mental.

Ya antes del coronavirus, el colectivo de personas con discapacidad sufría una tasa de desempleo mayor que la del resto de la población, siendo el porcentaje de desempleo de un 25,2% frente al 15,1%. Esa situación de vulnerabilidad se ha visto agravada con la llegada del virus, a lo que se ha sumado el aislamiento debido al confinamiento y a los toques de queda, y la sensación de una mayor dificultad aún para acceder a los centros sanitarios y especialistas médicos. Si ya previamente era complicado para muchas personas con discapacidad disponer de los recursos sanitarios adecuados, con la pandemia, se ha vivido con preocupación y con muchas dificultades cualquier problema de salud, lo que incluye la asistencia a una consulta o a las urgencias médicas o acudir a un centro para recibir tratamientos rutinarios.

¿En qué medida estos factores están condicionando el bienestar físico y emocional del colectivo? Según el citado estudio, desde que empezó el confinamiento, un 58% de los encuestados manifiesta no haber notado cambios en su estado de salud, aunque un 34% indica que éste ha empeorado. En este sentido, un 38,7% de las mujeres y un 40% de las personas mayores de 40 años afirman que su salud se ha visto afectada. Además, el 52% de los encuestados ha visto como su alimentación empeoraba o se alteraba de alguna manera. El mismo porcentaje, un 52%, confiesa que ha sufrido alteraciones



Portada del estudio sobre los efectos de la pandemia.

“Un 55% afirma haber sentido tristeza durante el confinamiento y un 58% aburrimiento.”

en el sueño, la mitad, un 50%, ha empeorado su estado de ánimo y un 34% confiesa haber consumido ansiolíticos o antidepresivos. Estos datos dejan ver un efecto muy negativo de la pandemia sobre el estado de ánimo de este colectivo, que se ha sentido más vulnerable y negativo que en periodos anteriores. Un 55% ha experimentado tristeza durante el confinamiento y un 58% ha sentido aburrimiento. Otros sentimientos habituales que se mencionan en el estudio son la irritabilidad, el miedo, la



Una trabajadora de un Centro Especial de Empleo.

baja autoestima y la sensación de soledad. A esto se suma una circunstancia preocupante. Las personas encuestadas se han sentido felices en menos ocasiones debido a la pandemia. Así lo afirma un 43% y un 40% ha tenido mayores dificultades para relajarse de las que tenían antes de la pandemia. Por todo ello, vemos cómo la situación COVID-19 ha causado unos daños importantes y que, probablemente, serán duraderos, en el estado de salud de muchas personas y, con especial incidencia, en el estado de ánimo y la salud psicológica. Han aumentado los sentimientos negativos, el miedo a recibir una peor atención médica y a asistir a centros sanitarios por temor a contagios, y ha aumentado la creencia de que, cuando se acude a estos centros, se va a recibir una peor atención debido al colapso experimentado.

Efectos en la situación económica y laboral

Otra de las consecuencias derivadas de la pandemia por COVID-19 ha sido el empeoramiento de la situación económica, el aumento del desempleo y la pérdida de muchas oportunidades laborales para personas con discapacidad, que ya previamente se encontraban con enormes dificultades para el acceso al mercado de trabajo. Todos los datos dejaban claro, incluso antes de la irrupción del virus en nuestras vidas, que este colectivo sufre una discriminación en su acceso en condiciones de igualdad al mercado laboral, algo que está condicionado por numerosos prejuicios sociales y por las escasas y poco decididas medidas que ponen en práctica las empresas para fomentar la inserción laboral de estas personas. A ello se une la falta de información, tanto por parte del tejido empresarial como de los propios demandantes de empleo, lo que conduce a una situación de clara desventaja a la hora de encontrar un puesto de trabajo y que convierte a este grupo social en especialmente vulnerable. En este contexto ya de por sí poco favorecedor, ahora la crisis económica consecuencia de la alarma sanitaria del COVID-19 ha venido a cerrar aún más puertas, a incrementar la destrucción de empleo y a obstaculizar la reinserción laboral.

Perfil con mayor empleabilidad

Solo los hombres, mayores de 45 años, con formación secundaria o superior, discapacidad física y un grado de discapacidad entre el 33% y el 45% lo tienen algo más fácil en el objetivo de insertarse laboralmente. Así lo asegura

“ Un 48% de los que encuentran trabajo lo hacen en Centros Especiales de Empleo.”

este estudio, que da el perfil general de las personas con más opciones de empleabilidad, que son aquellas que reúnen un cierto grado de formación y un menor grado de discapacidad. Los malos datos no se quedan ahí. No solo resulta complicado encontrar empleo. Aún más difícil es encontrar un trabajo de calidad. Así lo refleja el estudio, que indica que solo el 28% de las personas con empleo cuentan con un contrato indefinido.

Labor de los Centros Especiales de Empleo

Además, gran parte de las personas que encuentran un trabajo, lo hacen en Centros Especiales de Empleo (48% de los encuestados), lo que pone de manifiesto la importancia y la labor social clave que realizan este tipo de centros en el escenario actual y también en el previo, de altos índices de desempleo, precariedad laboral y baja inserción de este colectivo en el mercado de trabajo ordinario. Los Centros Especiales de Empleo realizan una labor social de inestimable valor, al constituirse en nichos de empleo sin los que una gran parte de la población no podría aportar su actividad laboral a la sociedad. Además, el 53% de los encuestados percibe una cantidad inferior a 1.200 euros de ingresos mensuales y el 31,1% de la población de este grupo está en situación de riesgo de pobreza o exclusión social. De cara a hacer frente a la crisis económica actual y a la que podría llegar en el futuro a causa de esta pandemia, los mecanismos de protección y las ayudas son pocas y no están al alcance de muchos. De hecho, un 37% de los consultados no percibe ningún tipo de prestación.

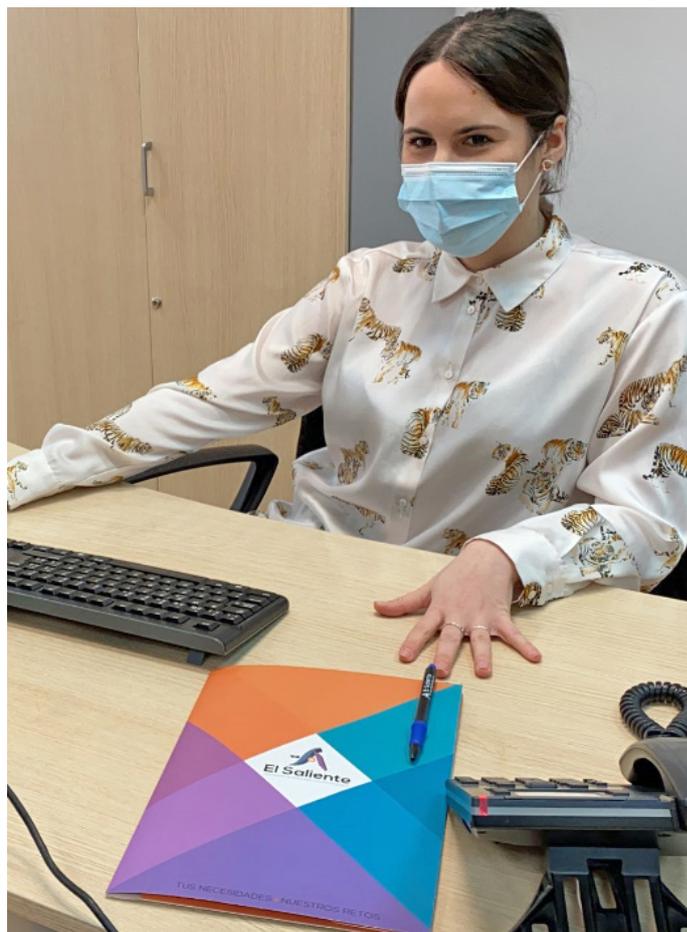
El mercado de trabajo y los efectos de la pandemia

La Asociación El Saliente ayuda a buscar empleo a 680 personas con discapacidad y en riesgo de exclusión. Esta Entidad desarrolla 2 programas de Empleo financiados por la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía

■ Texto de Mar Muñoz López

Una prioridad para la Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente es la igualdad de oportunidades y una de las mejores maneras de conseguir autonomía, motivación, experiencias y desarrollo de habilidades es a través del empleo. La inserción laboral constituye una importante vía de desarrollo personal, bienestar emocional y una incorporación plena a la sociedad, más aún en un contexto tan complicado como el actual, debido a la crisis sanitaria por COVID-19, que ha tenido especial incidencia negativa en el colectivo de personas con discapacidad y otros colectivos en riesgo de exclusión. Por este motivo, la Asociación El Saliente continúa desarrollando iniciativas que ayuden en la búsqueda de empleo a personas con especiales dificultades de inserción y a mejorar sus niveles de empleabilidad, asesorando y dotando de formación y conocimientos para que ese proceso se lleve a cabo de una manera más efectiva.

En 2020, un total de 680 personas han participado en los programas de Empleo, financiados por la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía, que la Asociación de Personas



Técnica del programa de Acciones Experimentales.

“ En 2021, el objetivo del programa de Acciones Experimentales es insertar al 41% de los 36 participantes.”

con Discapacidad El Saliente ha desarrollado. En una situación tan grave de crisis económica y laboral como la que atravesamos, esta Entidad sigue facilitando asesoramiento personalizado, acompañamiento, formación en técnicas de búsqueda y una intervención profesionalizada e intensiva, que incluye el diseño de unos itinerarios personalizados de inserción.



Técnica y usuaria del Programa Andalucía Orienta.

Programa Andalucía Orienta

Uno de los programas de El Saliente que atiende a personas en situación de búsqueda de empleo es Andalucía Orienta, financiado por la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía, con un total de 658 personas atendidas en 2020, de las que 328 han sido del área de Almería capital y 330 del municipio de Albox.

Las dos Unidades de Orientación con las que cuenta la Asociación El Saliente han retomado su actividad durante este mes de enero de 2021, después de que la última edición del programa finalizara en el mes de diciembre pasado.

Hay una Unidad de Orientación y Acompañamiento a la Inserción, ubicada en el municipio de Huércal de Almería, que está enfocada a la atención a personas con discapacidad, mientras que la Unidad de Orientación de Albox atiende a demandantes de empleo en general. Ambas buscan aumentar la empleabilidad de cada demandante de empleo, para conseguir que acceda al mercado laboral, en un puesto donde pueda desarrollar sus capacidades y conseguir una correcta adaptación y permanencia.

Estos programas han permitido la contratación de dos técnicos de empleo en Almería y dos técnicos en Albox, para realizar las labores de orientación y acompañamiento, gracias a la financiación de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía.

Programa de Acciones Experimentales

El programa de Acciones Experimentales ha atendido en 2020 a 22 personas con discapacidad y de colectivos en riesgo de exclusión social, que son los perfiles a los que está orientado específicamente, con especial hincapié en las personas perceptoras de prestaciones y los parados de larga duración. Este servicio, que se ha desarrollado hasta el 27 de diciembre de 2020, ha

“ En 2020, un total de 680 personas han participado en programas de empleo de la Asociación El Saliente ”

buscado que las personas demandantes de empleo puedan volver a insertarse en el mercado de trabajo después de largos periodos de inactividad laboral, lo que hace aún más difícil encontrar oportunidades de contratación. El Programa de Acciones Experimentales está financiado por el Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía. El Saliente ha contratado a 1 técnico de empleo a jornada completa, gracias a la ayuda concedida por el SAE para esta iniciativa. Este programa se marca el reto de conseguir unos altos índices de inserción laboral para sus participantes.

En 2020, se han insertado laboralmente 13 personas, de las 21 que formaban parte del programa, un 61,9%. En 2021, el objetivo a conseguir es la inserción de un 41% de los 36 participantes del programa (14 personas), con contratos de un mínimo de seis meses a jornada completa. La fecha de inicio de esta edición del programa ha sido el 28 de diciembre de 2020 y la duración prevista es de un año.

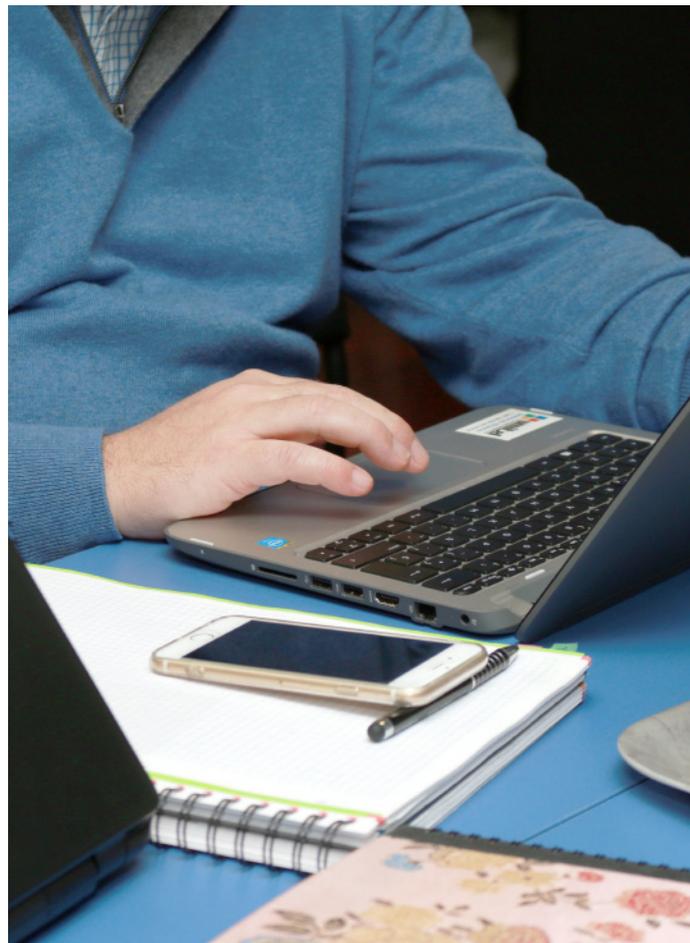
El trabajo a distancia ha venido para quedarse

Lo que debemos saber sobre el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia, que afecta tanto a las empresas como a los trabajadores y los derechos que estos tienen

■ Texto de Ana María Alcázar Miralles. Abogada. ICAGR. Colegiada núm. 5012. Profesora Asociada Derecho del Trabajo de la Universidad de Almería. Miembro del proyecto de transferencia DSOCIAL

Ya la legislación española, en concreto el artículo 13 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), había recogido expresamente la figura del trabajo a distancia, pero, a pesar de eso, no era una práctica que se hubiese implantado e interiorizado ni por el empresario ni por las personas trabajadoras. Antes de plantearse el trabajo a distancia, se decantaban por una reducción de jornada o por una excedencia para el cuidado de menores o de personas dependientes y conciliar así horarios.

Sin embargo, las circunstancias han cambiado. Desde el comienzo de la pandemia, los datos son muy diferentes: el 30% de los asalariados por cuenta ajena en el Estado español están, a fecha de hoy, trabajando a distancia. Sin duda, la COVID-19 ha precipitado la imposición de nuevas formas de realizar el trabajo en las empresas, el trabajo a distancia y su subespecie: el teletrabajo. Pero a pesar de contemplarse en el ET, ni dicha forma de realizar el trabajo, ni su aplicación y desarrollo, gozaban de las garantías de una completa regulación. Para paliar



Persona teletrabajando.

“ El trabajo a distancia es la forma de organización del trabajo en domicilio”.

estas deficiencias, se ha aprobado el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia (en adelante, RDL 28/2020), que contempla diversos aspectos que afectan tanto a las empresas como a las personas trabajadoras, regulando especialmente los derechos de las personas trabajadoras a distancia. El ya existente marco normativo europeo e internacional, así como la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, han facilitado la labor legislativa. El trabajo a distancia es la forma de organización del trabajo que se presta en el domicilio

de la persona trabajadora o lugar elegido por esta con carácter regular, mientras que el teletrabajo, como modalidad del trabajo a distancia, es aquel que se lleva a cabo con el uso exclusivo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de comunicación. La persona trabajadora podrá tener un contrato parcial o a jornada completa; ser temporal o indefinido, la normativa no hace distinciones, y no atiende a las particularidades de la forma de contratación, ya que es aplicable a todas las variables contractuales por cuenta ajena, e independientemente de que se tenga concedido un grado de minusvalía. Más complicado puede ser entender cuándo estamos realmente ante un supuesto trabajo a distancia. A este efecto, el RDL 28/2020 (art. 1 párrafo in fine), establece que "se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo de 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo".

A efectos prácticos, para el caso de un contrato a tiempo completo de 160 horas mensuales, se consideraría trabajo a distancia, si se hubiesen trabajado más de 140 horas, es decir, aproximadamente 26 días, en el transcurso de tres meses utilizando esta modalidad, no siendo requisito que estas horas de trabajo sean consecutivas. Con respecto a un contrato a tiempo parcial, corresponderían 16 días en el transcurso de tres meses, y tampoco tiene que ser de manera consecutiva.

Esta nueva normativa, lo que pretende es que no exista ninguna discriminación laboral entre las personas trabajadoras presenciales y las que están trabajando a distancia, estableciendo claramente la igualdad de trato para con ambas, tanto para el acceso a la misma formación como para la promoción de la carrera profesional, obligando a la empresa a comunicar las vacantes de ascensos a los trabajadores a distancia, dándoles las mismas oportunidades, y prioridad de reincorporación presencialmente ante un puesto que se generara.

Las dos características fundamentales de esta nueva regulación son la voluntariedad y la flexibilidad del trabajo a distancia, partiendo de la necesaria negociación por el empresario y la persona trabajadora. Es fundamental que queden claros determinados aspectos, como son la forma y el contenido mínimo del trabajo a distancia pactado, ya que hay que realizar de manera obligatoria un escrito que se adjuntará al contrato de trabajo, y que se comunicará a la Oficina de Empleo y a los representantes sindicales. El contenido mínimo y obligatorio consistirá en fijar, entre otras cuestiones, las relativas a: el inventario

“ Las dos características de la nueva regulación son la voluntariedad y la flexibilidad.”

de herramientas, medios y equipos facilitados por la empresa; los gastos que se le generan a la persona trabajadora y la forma de compensación; el horario laboral; el porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia; el lugar donde va a desarrollar su trabajo; el plazo de preaviso para comunicar la vuelta al trabajo presencial y la duración del tiempo del trabajo a distancia y las instrucciones de la empresa sobre protección de datos y seguridad de la información.

De igual manera, con respecto al derecho de prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras a distancia, se evaluarán los riesgos a los que están sometidos y que versan principalmente sobre factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, teniendo en cuenta la distribución de la jornada, garantías de descanso y la desconexión digital. El derecho a la intimidad y a la protección de datos y el derecho a la desconexión digital limitan el uso de dispositivos propios de la persona trabajadora y la comunicación empresarial durante los periodos de descanso.

Es importante también indicar que el texto legal incorpora un procedimiento especial y urgente (estableciendo un plazo de 20 días para interponer demanda) para las reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia (nuevo art. 138 bis de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social). Aunque el trabajo a distancia tiene la asignatura pendiente de ser incluido en los convenios colectivos, hay que reconocer que el espíritu de esta norma es que tanto las personas trabajadoras que desarrollen su labor a distancia como aquellas que lo hagan de manera presencial, tendrán la misma protección en derechos, independiente del tipo de contrato y de su duración, sin considerar que ostenten un grado de minusvalía a no. Habrá que seguir atentos a su implantación, pues el trabajo a distancia ha venido para quedarse.

“Los diagnósticos de Wolfram tardan entre 5 y 10 años”

Gemma Esteban es fundadora de la Asociación Española para la Investigación y Ayuda al Síndrome de Wolfram

■ Texto de Ernesto de Gabriel

Gemma Esteban Bueno es una doctora especialista en el Síndrome de Wolfram y fundadora de la Asociación Española para la Investigación y Ayuda al Síndrome de Wolfram (AEIASW) y cofundadora de la Federación de Enfermedades poco Frecuentes (FEDER).

¿Qué avances se han producido en el estudio del síndrome de Wolfram?

Los avances en el Wolfram han ido llegando tras muchos años de trabajo, muchos años de perseverancia y no dejarse desmoralizar, dado que en una enfermedad tan rara y es muy difícil lograr apoyos. Tras 22 años caminando con las enfermedades raras y el Síndrome de Wolfram puedo decir que en general las enfermedades minoritarias, sin lugar a dudas, han aumentado su visibilidad en la sociedad y eso ha sido gracias al movimiento asociativo que ha impulsado a la sociedad y la sociedad a la Administración. El que la sociedad nos apoye es muy importante porque es la forma de lograr ayudas para poder avanzar.

¿Cuántos casos hay en Almería? ¿Y en España?

Se estima que lo padecen 1 de cada 770.000 habitantes y hay casos no diagnosticados. Actualmente, en Almería no sabemos de ningún afectado, pero posiblemente haya, aunque sin diagnóstico o quizás sin opciones. En España tenemos registrados 39 casos.

¿Cuáles son los principales síntomas y señales de alarma a tener en cuenta?

Son niños que nacen aparentemente sanos. La primera manifestación suele ser la diabetes mellitus, que ocurre, generalmente, antes del final de la primera década de vida (a una edad media de 6 años), suele seguirse a la atrofia del nervio óptico, que ocurre en la segunda década (alrededor de 11 años) y que, inicialmente, se manifiesta como una disminución de agudeza visual y dificultad para ver los colores y posteriormente va progresando a ceguera.



Gemma Esteban.

“ Se estima que lo padecen 1 de cada 770.000 habitantes y hay casos que no están diagnosticados.”

En la segunda década también comienza a aparecer la hipoacusia neurosensorial (alrededor de 16 años). Otras alteraciones a destacar son las anomalías del tracto urinario, que aparecen en la tercera década (alrededor de 20 años), las complicaciones neurológicas alrededor de la cuarta década de vida (alrededor de 35 años), hipogonadismo en varones y a lo largo de la evolución



Gemma Esteban junto a afectados por la enfermedad de Wolfram y familiares.

del síndrome se presentan distintos problemas de salud mental (trastornos adaptativos, depresión grave, psicosis y agresividad).

¿Qué retos presenta el estudio y tratamiento?

Hay en previsión un primer ensayo clínico de eficacia del ácido valproico. En modelos celulares se ha visto que reduce la "apoptosis" (muerte) celular. Es la primera vez, por tanto, que se estudia su eficacia en personas con Síndrome de Wolfram y por ello no podemos hacer afirmaciones, pero estamos muy esperanzados en que sea útil. Es un ensayo aleatorio y controlado, cuyo objetivo es demostrar la seguridad del ácido valproico y la efectividad en personas con síndrome de Wolfram, con una duración de 36 meses. Lo que se espera es que ralentice o incluso frene la neurodegeneración, es decir, la pérdida de visión, de audición, la inestabilidad en la marcha. Se realizará una monitorización exhaustiva de cualquier efecto adverso, mediante mediciones meticulosas de la visión, volumen cerebral y otros aspectos. Constará de una muestra de 70 niños y adultos con síndrome de Wolfram procedentes de 5 centros ubicados en distintas ciudades europeas: Birmingham, Almería, París, Montpellier y Lodz.

Uno de los principales problemas a la hora de tratar las enfermedades poco frecuentes es el diagnóstico. ¿Se ha avanzado en este sentido?

Si pensamos en los últimos 22 años en los que yo llevo trabajando por las enfermedades raras, se han acortado los tiempos de diagnóstico, sin embargo, continúan siendo una media de unos 5 a 10 años.

¿Qué recursos tiene a su disposición una persona que presente una enfermedad poco frecuente?

Lo ideal es que el profesional sanitario pudiera ser claro y decirle a su paciente qué recursos precisa y que, aunque el SNS no se los puede proporcionar, puede contar con ellos en una asociación. Es indudable que la Administración debería propiciar reuniones entre

“ Deberían reunirse pacientes, profesionales y la Administración para establecer planes de mejora”.

pacientes, profesionales y la administración para llegar a puntos de encuentro y establecer planes para mejorar la atención.

¿Ha afectado la pandemia por COVID-19 a su actividad?

Mi grupo SAMFYC genética Clínica y enfermedades raras está a punto de finalizar la redacción y publicación de un trabajo que hemos realizado para ver cómo a las asociaciones de enfermedades raras y las familias con enfermedades raras les ha afectado la COVID-19. En general, puedo indicar que se ha puesto a prueba a todas las entidades de enfermedades minoritarias. Por otro lado, muchos pacientes nos han comentado que las visitas se les han aplazado o los han atendido telefónicamente y han visto mermada la calidad de la atención.

En la fase actual de la pandemia nos encontramos con nuevas dificultades añadidas. Las asociaciones tienen retrasos de pagos de convocatorias de ayudas y un retraso en la salida de convocatorias, lo cual hace que, finalmente, quede un espacio de tiempo sin ayuda económica.

La agenda de la igualdad de género en la Unión Europea

■ Texto de Eva Díez Peralta. Profesora de Derecho Internacional de la UAL

La UE posee una larga tradición en la defensa de la igualdad y de la lucha por erradicar la discriminación que durante siglos han padecido las mujeres

La UE posee una larga tradición en la defensa de la igualdad y de la lucha por erradicar la discriminación que durante siglos han padecido las mujeres, influida por los instrumentos internacionales en la materia, así como por las tradiciones constitucionales de sus Estados miembros. Así, los Tratados fundacionales proclaman que la igualdad es un valor fundamental de la construcción europea y condición necesaria, por tanto, para la consecución del conjunto de los objetivos del proceso de integración. También la Carta de Derechos Fundamentales prohíbe toda discriminación y consagra el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas.

En las últimas décadas, y en el marco de sus competencias, la UE ha afianzado un amplio conjunto normativo que responde al cumplimiento del objetivo de la igualdad en ámbitos de gran relevancia, tales como el empleo, la vida profesional, la política social, el acceso a bienes y servicios y su suministro, la maternidad, y la conciliación de la vida familiar, y laboral de padres y cuidadores.

Asimismo, la preocupación por combatir las manifestaciones de violencia contra las mujeres ha estado presente en el trabajo de todas las instituciones de la Unión. No obstante, en relación con la defensa de los derechos de la mujer y su protección frente a la violencia, los documentos más explícitos y combativos proceden del Parlamento Europeo, cuyas propuestas no siempre han sido tomadas en consideración, ni se les ha dado trámite alguno en el marco del proceso legislativo de la Unión.

Entre los planes generales diseñados para combatir y eliminar todas las formas de discriminación por razón de sexo y lograr la igualdad entre los géneros, destaca la actual Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, marcada por la impronta de la mujer que asume, por vez primera, la presidencia de la Comisión Europea. Esta estrategia recoge un programa de trabajo ambicioso: la brecha salarial, el techo de cristal, la igualdad en la toma de decisiones y la actividad política, la lucha contra la violencia de género, o la dimensión de género en las transiciones verde y digital. También el valor de la defensa de los derechos de la mujer ha ido ganando terreno en la acción exterior. Los objetivos de la cooperación para



Eva Díez Peralta.



Cartel de la Estrategia de Igualdad de Género.

“ El valor de la defensa de los derechos de la mujer ha ido ganando terreno en la acción exterior”



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Objetivos de Desarrollo Sostenible.

el desarrollo de la UE están ahora sincronizados con los objetivos y metas incorporados a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Entre los compromisos asumidos figuran la protección de los derechos de las mujeres y niñas con arreglo a la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación de la Mujer de 1979, haciendo hincapié en la necesidad de trabajar junto con los países terceros socios para eliminar todas las formas de violencia y discriminación por razón de género, incluidas las prácticas nocivas, tales como la mutilación genital femenina y el matrimonio forzado e infantil.

A pesar de todos estos logros, ningún Estado miembro ha alcanzado aún la plena igualdad de género. En 2019, el Índice de Equidad de Género publicaba las puntuaciones que obtuvieron los Estados miembros, y que oscilan entre los 82,6 puntos de Suecia y los 50 de Grecia. La UE obtuvo un valor de 66,2 y España ha alcanzado unos decorosos 68,3 puntos. Se da la circunstancia de que aquellos países europeos con un mayor índice de equidad de género – Dinamarca, Suecia, Finlandia, Países Bajos y Francia- son los que registran un porcentaje más elevado de violencia, en términos de prevalencia, pero también son países en los que las mujeres encuestadas más revelan y denuncian estos sucesos dramáticos.

Además, algunas propuestas clave en materia de igualdad entre hombres y mujeres se encuentran aún bloqueadas. Este es el caso de la directiva que garantiza las cuotas en los Consejos de administración de las

grandes empresas, o la directiva horizontal contra la discriminación. Por otro lado, hay que actuar para abordar la discriminación múltiple y las necesidades de algunos grupos de mujeres, como las mujeres con discapacidad: así lo exige el compromiso de la UE con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En suma, la Unión Europea debe ejercer un liderazgo decisivo en los esfuerzos que se despliegan en los planos universal y regional para combatir las desigualdades. Y convertirse “en el actor mundial más eficiente en el ámbito de los derechos de la mujer”, como en tantas ocasiones ha planeado el Parlamento Europeo. No hacer frente a este desafío hará que los valores de la Unión y la protección de los derechos fundamentales se vean seriamente debilitados, del mismo modo que perdería credibilidad en la esfera internacional. Las mujeres, que representamos la mitad de la población mundial, estamos llamadas a contribuir decididamente al progreso económico y social. Ello es imprescindible para lograr, como marcan los ODS, la igualdad entre los géneros, el empoderamiento de las mujeres y las niñas, la igualdad en el acceso y la participación en la educación, y la igualdad en el acceso al pleno empleo y a un trabajo decente.

Muchas fueron las mujeres que en el pasado construyeron Europa, poniendo los cimientos para alcanzar una Europa más igualitaria. Debemos seguir su ejemplo para que las generaciones futuras participen, por fin, en una sociedad en plena de igualdad.

“La velocidad de vacunación depende de diferentes factores”

■ Texto de Ernesto de Gabriel

José Guirau, Director Médico del Hospital Universitario Torrecárdenas, afirma que “el sector sanitario está haciendo un enorme esfuerzo”.

El doctor José Guirau es licenciado en Medicina y Cirugía en el año 1992 por la Universidad de Granada y posee el título de Doctor en Medicina obtenido en 2007, por la Universidad de Granada. Consiguió la especialidad de Medicina Familiar y Comunitaria en 1999 por la Unidad Docente de Almería. Ha trabajado en el Servicio de Urgencias del Hospital La Inmaculada desde 1996 a 1999 y desde 1999 a 2002 en el Servicio de Urgencias del Hospital de Poniente en El Ejido. Fue Jefe de Urgencias de dicho Hospital desde 2010 hasta 2013. Ha estado vinculado desde 2002 hasta 2010 al Hospital Universitario Torrecárdenas, donde ha desarrollado su actividad asistencial como facultativo especialista en Urgencias Hospitalarias. En 2013 se incorporó de nuevo a su plaza de Torrecárdenas donde ha seguido desarrollando su labor asistencial y docente.



El doctor José Guirau.

¿Cómo ha respondido el sistema sanitario en Almería a la pandemia por COVID-19?

Creo que debemos destacar el enorme esfuerzo que se ha hecho por parte de todos y cada uno de los trabajadores del sector sanitario en nuestra provincia. Desde Levante a Poniente y lógicamente, también en el Distrito Almería. Los más de 4.500 profesionales del Hospital Universitario Torrecárdenas llevan dando el 200% desde el inicio de esta situación hace ya casi un año.

¿Está el plan de vacunación en Torrecárdenas yendo según lo previsto?

Nosotros hemos seguido con los cronogramas de vacunación que se establecieron desde el Ministerio de Salud y desde la Consejería de Salud y Familias de la Junta de Andalucía comenzando por los trabajadores de la denominada ‘primera línea’. Hemos suministrado más de 4.700 vacunas a nuestro personal y ya hay 531 profesionales que han recibido las dos dosis (a fecha 29 de enero de 2021).

¿Cree que podremos volver a la normalidad en el futuro próximo gracias a la vacuna?

Es lo que deseamos todos, recuperar nuestros ritmos de vida anteriores a la pandemia. Sobre las fechas es mejor ser prudente ya que depende de

“La inmunidad de rebaño se fija cuando está vacunada en torno a un 70% de la población.”

diferentes factores el que la vacunación se complete y que podamos llegar a ese deseado porcentaje de personas que ya tengan anticuerpos para la inmunidad de rebaño, que se fija en torno al 70% de la población.

¿Qué ha supuesto la apertura del Hospital Materno Infantil?

Era una demanda de la sociedad almeriense de hace muchos años. Contamos con unas instalaciones modernas, dotadas con la última tecnología y en la que se ha contratado a nuevos profesionales. Podemos hablar de que Almería cuenta ahora con uno de los mejores hospitales materno infantiles de todo nuestro

país, sin lugar a dudas. Nosotros siempre decimos que el Hospital Universitario Torrecárdenas, y por tanto el Materno Infantil es de los almerienses, que deben presumir de poder contar con estas instalaciones.

Torrecárdena cuenta con más de 4.500 profesionales. ¿Qué podría decirnos de ese equipo de trabajadores y trabajadoras y del trabajo que realizan?

Es un equipo. Un gran equipo en el que no se entendería los éxitos de unos sin la ayuda de los otros. Aquí el funcionamiento recae en todo el personal desde los facultativos, al personal de enfermería, celadores, técnicos, mantenimiento, cocina, administración... ya le digo que somos un equipo que rema en una misma dirección y que no es otra que prestar la mejor atención sanitaria posible a todos los ciudadanos

¿Cómo está el centro hospitalario incorporando las nuevas tecnologías y la innovación?

Seguimos dando pasos adelante. Pasos firmes y que suponen contar con una tecnología del más alto nivel. Hemos incorporado nuevo instrumental y sería muy prolijo hacer una relación detallada de todo el nuevo material que ha llegado al Hospital. Desde nuevos angiógrafos, a la incorporación del Da Vinci que se utiliza desde hace meses en las operaciones quirúrgicas de especialidades como Cirugía General, Ginecología, Urología, Otorrinolaringología y Cirugía Maxilofacial, los tres aceleradores lineales para pacientes oncológicos, dos de ellos totalmente nuevos y que hemos recibido gracias a la generosidad de la Fundación de Amancio Ortega, contamos con cuatro nuevos quirófanos que se han instalado en la antigua zona de paritorios del hospital, unas nuevas instalaciones para cirugía menor ambulatoria ... y todo con la última tecnología. Es un paso muy importante, como le decía, para la sanidad almeriense.

La Unidad de Investigación Biomédica lidera un centenar de proyectos. ¿Puede destacar alguno?

Todos tienen su importancia. Estamos inmersos en más de cien, es cierto, de los que unos treinta están relacionados con la pandemia actual de SarsCov2 y otros setenta de otras patologías que buscan avances para la prevención, el rápido diagnóstico y el posterior tratamiento. Además, intentamos que el Hospital Universitario Torrecárdenas avance en la investigación y sea considerado como uno de los mejores hospitales que aborda esta rama de la sanidad. Por ejemplo, somos el único hospital andaluz en el Programa Focus para contribuir al diagnóstico precoz del VIH y la eliminación de la hepatitis C. La doctora Marta Casado coordina esta iniciativa pionera fruto de la colaboración entre el Servicio Andaluz de Salud y Gilead Sciences que supone una ayuda para la consecución de los objetivos de la Organización Mundial de la Salud para el control del VIH y la eliminación de la hepatitis C. Las investigaciones en el diagnóstico del cáncer colorrectal... ya le digo. Más de un centenar de trabajos de los que nos sentimos muy orgullosos.

“Estamos inmersos en más de 100 proyectos, de los que 30 tienen que ver con la pandemia actual.”

En esta línea, están desarrollando un nuevo estudio sobre COVID-19, pionero en España, que utiliza perros adiestrados para rastrear a pacientes con esta enfermedad. ¿En qué estado se encuentra este estudio?

Es otro de los proyectos de investigación, sí. Para investigar si perros debidamente adiestrados son capaces de detectar a pacientes infectados por COVID-19. En este proyecto promovido por el Hospital y la empresa Docrin ha colaborado un equipo multidisciplinar de personal sanitario de los Servicios de Neumología, Medicina Interna y Cuidados Intensivos.

¿Qué es el Plan de Humanización del Hospital Universitario Torrecárdenas?

Nuestro Plan de Humanización abarca diferentes cuestiones. Dentro de las estrictamente sanitarias podemos destacar alguna medida como el que a los pacientes ingresados por Covid que han estado aislados de sus familias se les hayan podido proporcionar soportes para que mantengan videollamadas con sus familias. Algo que también hemos hecho con madres y padres de bebés ingresados en la Unidad e Cuidados Intensivos de Pediatría... Y también hemos acometido una mejora integral, del entorno hospitalario, en una zona que ocupa una superficie de 6.500 metros cuadrados.

Entre las acciones acometidas está la adecuación y limpieza de terreno con la consiguiente gestión de residuos vegetales. Ya se encuentran comenzadas también otra serie de actuaciones entre las que destacamos, como más relevantes la plantación de más de 13.000 plantas, de las que 11.000 son de las denominadas “tapizantes” y otras 2.000 plantas arbustivas. Además, más de 200 árboles entre pinos, ficus, palmeras y falsos pimenteros. Todo ello constituirá un parque, con zonas de descanso, esparcimiento y paseo de los familiares de los pacientes del hospital, así como de todos los almerienses que deseen disfrutarlo... Y siempre hemos querido mostrar nuestro más sincero agradecimiento a la Diputación Provincial de Almería, y a su presidente, por la cesión gratuita de los árboles que hemos plantado y que provienen del denominado ‘Plan Savia’ de la institución provincial.

Compromiso blanco, la apuesta del campo almeriense por la gestión de residuos de plástico

■ Texto de Ernesto de Gabriel

El 80% de la superficie agrícola bajo plástico de Andalucía se encuentra en explotaciones de la provincia de Almería

La Comunidad Autónoma de Andalucía cuenta con una superficie bajo plástico de cerca de 38.000 hectáreas. De ellas, más del 80% están en la provincia de Almería. Esto supone una amenaza potencial para el medio ambiente, si no se gestionan de la manera adecuada los residuos agrícolas que toda esta masa de plásticos genera. En este contexto, la Junta de Andalucía ha puesto en marcha una campaña piloto de vigilancia y control de dichos residuos, con adhesión voluntaria. Su nombre es 'Compromiso Blanco' y han comenzado participando un total de 13 ayuntamientos almerienses: Almería, Roquetas de Mar, El Ejido, Níjar, Huércal-Overa, Vícar, Pulpí, Berja, Dalías, Las Mojonera, Balanegra, Adra y Cuevas de Almanzora. De esta forma, las administraciones locales contribuyen a la sostenibilidad de la producción hortícola y ponen de manifiesto su compromiso con una correcta gestión de residuos, de acuerdo a criterios medioambientales. Si los resultados de esta iniciativa son positivos, la experiencia se extenderá a otras provincias de Andalucía con gran cantidad de superficie invernada, como Huelva, Granada, Málaga o Cádiz.

Cumplimiento de la legalidad

El objetivo de esta iniciativa se centra en contribuir a que la legislación vigente en materia de gestión de residuos se cumpla en su integridad. De igual manera, se busca optimizar el uso de los recursos técnicos y humanos



Símbolo del reciclaje.

“ El porcentaje de residuos que se reciclan es del 80%, pero el objetivo es que se alcance un 100% con estas medidas”.

existentes. Hasta ahora, los esfuerzos ya se demostraban con un porcentaje del 85% de los residuos de plástico reciclados. No obstante, se busca conseguir una tasa del 100%, para que el perjuicio sobre el medioambiente sea el mínimo. La consolidación de este sector de producción, en un entorno social y económico cada día más consciente



La gestión de residuos de plástico se ha convertido de uno de los grandes retos para la sostenibilidad.

de la necesidad de aplicar medidas respetuosas con la naturaleza, pasa por aplicar, de manera voluntaria, una serie de medidas de reciclaje y gestión de residuos, que coloquen a la agricultura almeriense y andaluza a la cabeza de la sostenibilidad.

Esto requiere vigilancia, coordinación entre los distintos eslabones del proceso de producción y una gran labor de información, para que todos los agricultores, ya sean propietarios de explotación grandes como de pequeñas, pongan en práctica esas medidas diferenciales que aporten valor al tejido empresarial en este ámbito.

Fases de la campaña Compromiso Blanco

La campaña 'Compromiso Blanco' tiene dos fases. En la primera, los ayuntamientos son los encargados de recabar información sobre la situación en la que se encuentran las explotaciones, en relación a la gestión de residuos y la generación de plásticos. A continuación, la administración local informa a la Junta de Andalucía de los resultados de sus investigaciones y también se pone en contacto con los agricultores para trasladarles sus conclusiones, a la vez que les informa de las obligaciones que tienen. La segunda fase es la de inspección. Se ejecuta por parte de las delegaciones provinciales y consiste en la localización de posibles conductas sancionables y de la imposición

“ Esta campaña busca concienciar, aportar información y fomentar las buenas prácticas”.

de las correspondientes sanciones, previa apertura de expediente. Pese a todo, esta campaña busca, principalmente, concienciar y aportar información, para que el tejido agrícola ponga en marcha las medidas necesarias de manera voluntaria y recurran a los recursos necesarios para la recogida y gestión de residuos plásticos. En realidad, el sector agrícola almeriense es ya un referente de buenas prácticas, aunque, con este tipo de iniciativas, se quiere continuar en la buena línea ya emprendida.

Consejos de limpieza, higiene y desinfección para viviendas

■ Texto de Toñi Jiménez Piñera

La desinfección de espacios se ha convertido en una prioridad para las familias y las empresas, como la principal vía de prevención

En estos tiempos de pandemia, la desinfección de la vivienda o de cualquier otro espacio resulta básica para prevenir contagios por COVID-19 y para hacer del hogar un espacio seguro. Aunque las investigaciones sobre este virus descubren nuevos datos continuamente, lo que sí parece claro es que la enfermedad se transmite a través de partículas que soltamos al respirar y en acciones como estornudar o toser. Si tocamos alguna superficie donde haya partículas emitidas por una persona infectada con coronavirus, la probabilidad de contagiarse es muy alta, sobre todo si, a continuación, nos tocamos los ojos o la cara.

Diferencia entre limpiar y desinfectar

Desinfectar las superficies de nuestro alrededor es una de las mejores formas de prevenir contagios. Antes de nada, es bueno tener claras las diferencias entre los conceptos de limpiar y desinfectar. La limpieza consiste en eliminar los contaminantes, gérmenes o suciedad de una superficie. Es, por ejemplo, pasar una bayeta o paño húmedo sobre una mesa, para quitar el polvo y hacer brillar una superficie. Por su parte, desinfectar significa acabar con los patógenos, es decir, eliminar los virus y bacterias usando productos químicos específicos para terminar con ellos.

En el actual escenario de propagación COVID-19, debemos llevar a cabo a diario estas dos cosas en nuestra vivienda, sobre todo si han entrado visitas o compartimos zonas comunes con otras personas. Te damos una serie de recomendaciones que podrían servirte a la hora de conseguir un domicilio libre de coronavirus.

- El primer consejo se refiere a la higiene personal, algo que resulta básico. El lavado continuo de manos es una estrategia esencial de prevención.
- En segundo lugar, limpia a menudo las zonas de alto contacto. Las mesas, los pomos, manillas o tiradores de las puertas, los interruptores de la luz, los grifos o los tiradores de las ventanas,



Personal de limpieza de El Saliente.

“ Limpiar a menudo las zonas de alto contacto debe ser una práctica diaria.”



Servicio de Desinfección COVID-19 de la Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente.

las encimeras y escritorios, los teclados de los ordenadores, etc. No te olvides de los teléfonos móviles, las tabletas o los mandos a distancia de las televisiones, entre otros dispositivos electrónicos. Al limpiar, utiliza guantes desechables o recurre a la ayuda de profesionales de la limpieza, con experiencia y que usen productos específicos para la desinfección, además de ser respetuosos con el medioambiente.

- Ventila a menudo, para que el aire esté siempre renovado.
- Aunque las investigaciones no son concluyentes el respecto, otra recomendación básica es lavar bien la ropa, las sábanas, almohadas, colchas y otros textiles del hogar, porque se cree que el virus puede sobrevivir en estos tejidos por periodos de tiempo.

Servicio de Desinfección El Saliente

La Asociación El Saliente cuenta con un servicio de Desinfección, realizado por un equipo de profesionales formados y con experiencia, encargados de desinfectar todo tipo de áreas y superficies. Usamos productos, con probada efectividad, contra el Covid-19, de acuerdo con la Norma UNE-EN 14476. Cumplimos con la normativa vigente y con los protocolos de seguridad marcados por el Ministerio de Sanidad del Gobierno de España. Realizamos un intenso Plan de trabajo para desinfectar los siguientes espacios en los lugares de trabajo:

- Espacios de paso.
- Escritorios y mesas.
- Áreas de recepción y espera.

“ Para garantizar una buena desinfección es necesario recurrir a profesionales”.

- Repaso de pomos, barandillas, equipos informáticos y telefónicos, etc.

El Plan de trabajo también incluye:

- Zonas que se van a limpiar.
- Métodos que se van a usar para la limpieza.
- Productos y sustancias de limpieza y desinfección a utilizar.
- EPIs (equipos de protección individual) que se van a usar.
- Horas y días de limpieza.
- Registro de actividad, donde se refleje la persona y la hora.

Asegurarse de la correcta desinfección de espacios se ha convertido en una necesidad prioritaria y para conseguirlo, en muchos casos es mucho más efectivo recurrir a un equipo de profesionales que cuenten con la necesaria experiencia y cualificación.

“Estimulando vidas” para mejorar el día a día de las personas con discapacidad

■ Texto de M^a Victoria Fernández

CajaGranada Fundación y Bankia financian esta iniciativa que mejora la calidad de vida de personas con discapacidad gravemente afectadas

La Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente ha vuelto a contar con el apoyo de CajaGranada Fundación y Bankia en el marco de la convocatoria anual 2020 de su programa “Ayudamos a los que ayudan”. En un acto virtual, dadas las restricciones como consecuencia de la pandemia, se celebraba la concesión de ayudas a las entidades beneficiarias en esta edición. El Proyecto “Estimulando vidas” presentado por la Asociación El Saliente ha sido uno de los 86 proyectos sociales seleccionados en esta edición. Por tercer año consecutivo, se vuelve a contar con la colaboración económica de ambas entidades, que servirá para poner en marcha “Estimulando vidas”, que da continuidad al proyecto de la convocatoria anterior “Camino a la autonomía personal”, más centrado en la intervención de patologías físicas y motoras.

En esta ocasión, la colaboración económica concedida por CajaGranada Fundación y Bankia está destinada a impulsar la estimulación multisensorial de las personas usuarias atendidas en la Residencia y Centro de Día para Personas con Discapacidad Física Gravemente Afectadas “Francisco Pérez Miras”, de Albox, muchas de las cuales presentan graves limitaciones físicas en su movilidad, deterioro severo de sus capacidades, además de otras patologías con implicaciones en la integración sensorial y en la forma que tienen de experimentar su entorno, por lo que requieren una atención profesional intensa y constante.

Innovación para mejorar su calidad de vida

Este proyecto se marca el reto de fomentar la estimulación sensorial a través de una exhaustiva intervención terapéutica de todos los sentidos. La adquisición de nuevas herramientas y kits sensoriales homologados y adaptados a cada patología, además de materiales interactivos y soportes especialmente pensados para esta finalidad apoyados en intervenciones terapéuticas en el plano táctil, olfativo y visual, va a permitir avanzar y aumentar



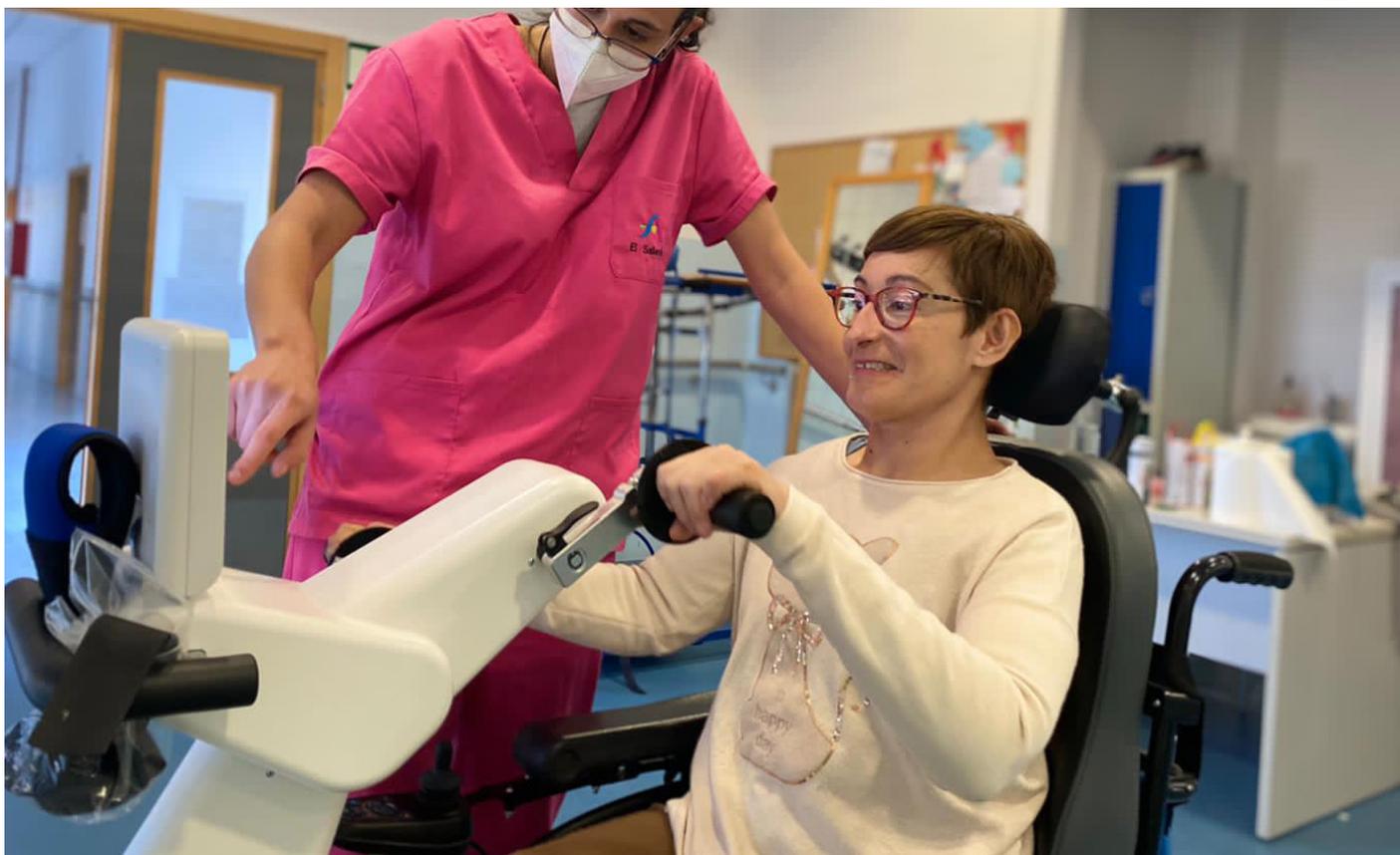
Innovación tecnológica aplicada a las terapias.

“ El proyecto busca fomentar la estimulación sensorial gracias a distintos soportes.”

la percepción sensorial de las personas usuarias atendidas que presentan discapacidades severas.

Dignificar la vida de las personas con discapacidad gravemente afectadas

El Saliente cuenta con experiencia acumulada en la atención a personas con discapacidad gravemente afectadas, que precisan de la asistencia de otra persona para la realización de las actividades



La Residencia Francisco Pérez Miras cuenta con material tecnológico de alta calidad para realizar terapias de estimulación.

básicas de la vida diaria. Un trabajo que requiere profesionalización y una gran vocación de servicio.

Promoción de la autonomía personal

Una de las prioridades en la atención que se presta a las personas usuarias de este centro sociosanitario es la mejora de su calidad de vida y la promoción de la autonomía personal, a lo que se une la apuesta por la innovación con el uso de tecnologías que permitan mantener y o mejorar sus capacidades, algunas perdidas a causa de sus patologías y del paso del tiempo.

Es un ejemplo del compromiso por la innovación constante y el uso de las nuevas tecnologías para potenciar el bienestar y la accesibilidad que contribuya a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. En 2020, la pandemia de COVID-19 ha puesto a prueba la experiencia, el sacrificio, el compromiso y la sensibilidad de los trabajadores y trabajadoras de la Residencia para Personas con Discapacidad Gravemente Afectadas Francisco Pérez Miras, el Centro de Día para Gravemente Afectados y el Centro de Día Ocupacional.

“ El trabajo en la Residencia es un ejemplo de compromiso por la innovación constante y el uso de las nuevas tecnologías.”

Esta iniciativa se ha llevado a cabo gracias al apoyo del programa

Ayudamos a los que Ayudan - Acción social

Banca

en.acción



CAJAGRANADA
FUNDACIÓN

“El papel de la tecnología en la pandemia está siendo crucial”

■ Texto de Ernesto de Gabriel

Diana Jiménez Rodríguez es profesora del Departamento de Enfermería, Fisioterapia y Medicina de la UAL y finalista a los Premios Educa-Abanca

Diana Jiménez es profesora de Enfermería de la Universidad de Almería (UAL), doctora en Ciencias Sociales y de la Salud y entusiasta de la innovación. Ha sido finalista de los Premios Educa-Abanca, conocidos como los Goya de la educación. ¿Qué papel está jugando la tecnología en el ámbito educativo y, sobre todo, en estos tiempos de pandemia?

El papel de la tecnología en este tiempo de pandemia está siendo crucial, puesto que es el medio con el que contamos para gestionar la mayor parte de la docencia. Efectivamente, la pandemia ha acelerado algunos cambios y ha sido un gran reto para el profesorado que, en tiempo récord, se ha tenido que adaptar a la nueva situación, ya que, prácticamente de la noche al día, se tuvo que pasar a la enseñanza y aprendizaje a distancia. Considero que es positivo que se innove y avance en la docencia, aunque es preciso seguir investigando y aplicando metodologías adecuadas a la formación online, para garantizar la eficacia y el nivel de compromiso de este tipo de aprendizaje, que es sustancialmente diferente al presencial.

¿Puedes hablarnos de las experiencias que has llevado a cabo en el ámbito de la innovación docente y la simulación clínica de alta fidelidad con la que se recrea un entorno que imita el ámbito clínico y se experimentan vivencias similares a las reales?

Me considero una entusiasta de la innovación y, en concreto, de la simulación clínica, porque proporciona la oportunidad de practicar, a través de un proceso de aprendizaje activo, en un entorno que imita el ámbito clínico y experimentar vivencias similares a



Diana Jiménez Rodríguez.

“ Me considero una entusiasta de la innovación y la simulación clínica”.

las reales, pero sin poner en peligro la seguridad del paciente. Además, facilita la consecución de los contenidos docentes, contribuye a detectar déficits formativos y promueve la integración de conocimientos y habilidades clínicas. De esta manera, en la simulación clínica los alumnos realizan un escenario clínico en un entorno lo más realista posible, donde ponen en práctica sus habilidades y conocimientos para resolver diferentes problemas o situaciones clínicas. Mientras, el resto de sus compañeros observan en tiempo real lo que ocurre en el escenario. Tras ello, los alumnos reflexionan de manera activa sobre la toma de decisiones y la resolución de la situación vivenciada. Así, conseguimos que se integren las reflexiones abordadas y se descubran los modelos mentales que subyacen a las diferentes actuaciones con el fin de mejorar la práctica asistencial futura.

Avanzar en la ciencia de la simulación sanitaria es una prioridad. ¿Qué te hace cuestionarte la promoción de la salud a través del uso de herramientas de aprendizaje innovadoras como la simulación clínica?

La simulación clínica proporciona un aprendizaje experiencial y significativo que no se olvida, donde se trabaja el error como oportunidad de aprendizaje. Es una gran herramienta de aprendizaje y/o evaluación de las competencias. En este caso no solo estamos gestionando conocimientos, sino habilidades, aptitudes y actitudes. Por ello, se puede trabajar la salud de forma integral, no solo centrándonos en procesos asistenciales concretos, sino también en promoción de la salud y prevención de enfermedad.

En tu entusiasmo por la docencia y apostar por nuevas oportunidades de aprendizaje ¿Cuáles fueron los motivos de plantear esta propuesta innovadora de adaptación de la simulación de alta fidelidad al contexto no presencial en el alumnado?

Realmente fue la pandemia la que nos hizo plantearnos esta propuesta innovadora, que consistió en realizar videoconsultas simuladas para adaptar la simulación de alta fidelidad al contexto de no presencialidad. Hasta la fecha no se habían realizado y pensé que, debido a la situación de pandemia, la telemedicina se iba a potenciar y desde ahí, simular una videoconsulta me pareció una idea estupenda, porque realmente estaríamos haciendo algo real.

¿Cuáles crees que son las principales necesidades de la educación y los principales retos que se presentan?

En concreto en la Universidad, que es donde yo imparto docencia, el Espacio Europeo de Educación Superior exige cambios tanto en el fondo como en la forma de enseñar. Y el mayor reto como profesores universitarios es que el alumno adquiera las competencias para su vida profesional. Y recordemos que una competencia se basa en conocimientos, habilidades y actitudes. Por tanto, ya quedó obsoleto el clásico paradigma de la clase magistral donde el profesor era un mero transmisor de conocimientos. Actualmente las demandas son otras, puesto que, las necesidades han cambiado ahora que toda la información está a golpe de un clic. De esta forma, en mis asignaturas incluyo el trabajo con distintas actividades que están comprobadas y avaladas por la literatura científica, que marcan las bases de metodologías activas de enseñanza con las que se generan satisfacción y motivación del estudiante en su proceso de aprendizaje.

¿En qué medida has introducido la innovación en tus clases?, ¿Cómo trabajas la motivación en el aula?

Considero que les transmito el amor a la profesión, la motivación por aprender y, para ello, siempre busco mejorar y encontrar formas innovadoras de



La docente durante una actividad con nuevas tecnologías.

“ La pandemia nos hizo plantearnos esta propuesta innovadora”.

impartir mi docencia. Empleo diversas metodologías de innovación docente en función de los objetivos de aprendizaje que los alumnos deban adquirir. Así, trabajo con el aula invertida, la gamificación, actividades mediante simulación, role-playing y actividades experienciales para generar en el alumno un aprendizaje significativo y con una visión analítica de sus acciones. Además, tengo una metodología de una innovación registrada y publicada en una revista internacional de Enfermería que está situada entre las diez primeras del ranking JCR. Esta innovación se llama GREENS© (sala de Gymkhana de educación y evaluación en estudios de Enfermería). Esta actividad fue ideada e implementada en el curso académico 2018/2019 y continúa desde entonces. Se empleó para evaluar y aumentar el aprendizaje de las distintas prácticas procedimentales que se habían trabajado en los teóricos prácticos de la asignatura (colocación de bata, calzas, guantes estériles, medidas de aislamiento, etc.).

¿Cómo descubriste tu vocación por la enfermería?

Desde siempre mi mayor motivación ha sido contribuir al bienestar de las personas. Así, descubrí que ser enfermera y, posteriormente, convertirme en profesora de Enfermería, era la profesión en la que podría contribuir a la salud de las poblaciones y de mi entorno en particular. Por ello, mis investigaciones se dirigen hacia dos campos, el de la mejora de la docencia y a conseguir resultados que puedan ser aplicables a la práctica asistencial y que ayuden a mejorar la salud de todos los colectivos.

El Saliente en Casa, una iniciativa de acompañamiento y solidaridad

■ Texto de Fatiha Benali

La Asociación El Saliente presta el Servicio de Ayuda a Domicilio a 6 personas dependientes en el municipio de Albox

En esta sociedad en la que prolifera el uso de las nuevas tecnologías y contamos con todo tipo de medios para comunicarnos, se produce, de manera creciente, una paradoja que resulta triste. La soledad se está convirtiendo en un sentimiento que cada día más personas sienten y que avanza sin parar. El estilo de vida, las nuevas dinámicas familiares y el envejecimiento de la población han hecho que aumente el número de personas mayores y dependientes que están solas en sus domicilios y, en ocasiones, necesitan de la ayuda de terceras personas para sus actividades cotidianas.

El perfil predominante es, sobre todo, el de mujeres mayores de 65 años y con algún grado de dependencia, aunque también hay numerosos hombres en ese mismo tramo de edad. Ellas y ellos son víctimas de otra pandemia del siglo XXI: la del abandono y el olvido por parte de esa sociedad que ellos ayudaron a construir con su trabajo abnegado y su sacrificio.

Mitigar la soledad

Para evitar este tipo de situaciones, la Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente ha puesto en marcha la segunda edición de su programa El Saliente en Casa. Esta iniciativa comenzó el 3 de noviembre de 2020 y finalizó el 15 de marzo de 2021, gracias a la financiación, por segundo año consecutivo, de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación de la Junta de Andalucía, a través de la convocatoria de Ayudas Institucionales.

Con El Saliente en Casa II se está prestando el Servicio de Ayuda a Domicilio a 6 personas dependientes y con discapacidad del municipio de Albox. Las personas beneficiarias están en trámite de solicitud (o revisión por empeoramiento) del grado de dependencia y que necesitan recibir con urgencia este servicio o más horas de atención de las prestadas, intentando minimizar el tiempo de espera, factor tan importante en este sector de la población, donde las atenciones



Una trabajadora de El Saliente junto a una persona mayor.

“ El perfil predominante es, sobre todo, el de mujeres mayores de 65 años con discapacidad.”



El Saliente trabaja para mejorar la calidad de vida de personas mayores que viven solas.

requeridas cambian de un día para otro. Con el proyecto El Saliente en Casa II se ha contribuido a mejorar la calidad de vida de personas que necesitan apoyo en las actividades de la vida diaria, prestándoles las atenciones que necesitan de carácter asistencial como ayuda en el aseo, movilizaciones, limpieza del hogar, compras, preparación de comidas y también atenciones de carácter social, mediante el acompañamiento, intentando paliar de alguna manera, la soledad no deseada que sufre este colectivo.

A menudo, las personas que viven solas, sobre todo cuando presentan problemas de movilidad y dependencia, tienden a sentirse aisladas y deprimidas más a menudo que las que viven acompañadas. Además, tienen mayores dificultades para seguir de forma continuada sus tratamientos médicos y sus síntomas de empeoramiento pueden pasar desapercibidos, por lo que no reciben la atención médica a su tiempo.

Este sector de la población está desprotegido y es vulnerable, más aún en tiempos como los que estamos viviendo con la pandemia por Covid-19. Por eso, desde El Saliente se quiere dar un punto de apoyo a este colectivo, para evitar su soledad y abandono, con un acompañamiento centrado en la calidez humana y la protección de aquellos que más lo necesitan.

“A menudo, las personas que viven solas, sobre todo cuando presentan problemas de movilidad, tienden a sentirse aisladas y deprimidas.”

“La agricultura ha conseguido producir más cantidad y con más calidad”

■ Texto de Ernesto de Gabriel

Lola Gómez Ferrón es gerente de la empresa almeriense Clisol Turismo Agrícola, dedicada a la agricultura y el turismo en el sector



Lola Gómez Ferrón.

Lola Gómez Ferrón es Gerente de **Clisol Turismo Agrícola**, una empresa con una vertiente hortícola y otra turística. Es una persona hecha a sí misma, protagonista, junto a otras muchas mujeres y hombres de Almería, del éxito de la agricultura almeriense y de su modelo productivo. Prueba de ello es que ha recibido el premio a la Mejor Trayectoria Empresarial Andaluza.

Nuestra sociedad parece haber perdido el norte. ¿Qué ha ocurrido con valores como igualdad, equidad y respeto?

Bueno, no se han perdido, pero estamos perdiendo la noción de darle importancia a nuestro tiempo. Nos están haciendo perder el norte de lo esencial y lo importante. La tecnología, la famosa sociedad digitalizada, los big data, todo esto, al final, hacen que, tanto adultos como niños, nos pasamos muchas horas del día delante de

“**Estamos perdiendo el contacto humano, los valores y la capacidad crítica”.**

pantallas de ordenadores, de tabletas, juegos y televisión. Estamos perdiendo el contacto, digamos, humano. Todo nuestro tiempo lo estamos desarrollando delante de una pantalla y eso está provocando, no solamente pérdida de valores, sino también de capacidad cognitiva, de espíritu crítico, de sentido común en la población.

Gracias a la tecnología, hay sectores como el agrícola que han incrementado su nivel de desarrollo. ¿En qué medida el campo almeriense está aplicando los avances tecnológicos?

El campo almeriense es una agricultura muy peculiar, muy de primor, muy de estar junto a las plantas, porque son cultivos que no son árboles, son hortalizas, que cada año tienen su ciclo de vida: nacen, crecen, se reproducen y mueren. Gracias a la tecnología, en la última década estamos consiguiendo que la planta tenga un equilibrio de vida y un bienestar bastante parecido al nuestro. Esto nos permite darle lo que necesita cuando lo necesita, de una manera muy racionada, aprovechando al máximo el uso de los recursos, como el agua, que en Almería son tan escasos. Además, nuestra agricultura es muy dependiente de la ciencia y, en eso, la ciencia y la tecnología van de la mano. En los últimos 20 años, hemos dado un cambio radical, por ejemplo, a la forma de controlar plagas y enfermedades. Hemos pasado de un uso masivo de insecticidas y fungicidas de origen químico a, gracias a esa investigación, y a esa, digamos, nueva era, en vez de ir contra nuestra Madre Naturaleza, pararnos, estudiarla e imitarla. Estoy hablando del control biológico. Además, antes había cultivos que producían muy poco por cada litro de agua y por cada metro de tierra, y ahora es todo lo contrario.

Usted trabaja desde muy joven en la agricultura, ¿cómo ha cambiado todo este sector en los últimos años?

Hemos conseguido optimizar los recursos y producir más cantidad y más calidad, pero no nos hemos preocupado nunca de externalizar nuestro modelo, de que se nos conozca tal y como somos, y eso para mí es un cambio importantísimo y es una evolución que se está produciendo ahora mismo. Los órganos gestores del sector agrícola, la asociación de cooperativas, los transportadores, los investigadores, el Gobierno de Andalucía, la Consejería de Agricultura, etc., se están dando cuenta de lo importante que es, no solamente hacerlo bien, sino también demostrarlo a la sociedad.

¿Qué efectos ha tenido la pandemia por COVID-19 en la agricultura?

Partimos de la base de que somos un sector privilegiado, porque somos un sector esencial que produce alimentos para todo el mundo. Yo me muevo en dos sectores, el agro y el turístico. Evidentemente, el sector turístico está parado, yo ahora mismo estoy sin visitas. Pero sí es verdad que la agricultura hemos seguido. ¿Qué ocurre? Hay un incremento de costes por varias razones. La principal son las medidas preventivas y profilácticas por

“ La pandemia ha provocado un incremento de costes en la producción.”

COVID-19. Luego también en nuestras cooperativas, las medidas preventivas de separación de manipuladoras y envasadoras es brutal y eso, repito, al final es un incremento de costes, que se va al agricultor. Pero, aún así, yo soy optimista y creo que vamos a seguir y esta pandemia nos está enseñando muchas cosas, que yo creo que, si sabemos interpretarlas, nos van a ayudar en el futuro.

¿Cómo valora el papel de la mujer en la agricultura? ¿Existe una brecha entre los hombres y las mujeres en este sector?

El papel de la mujer en nuestra agricultura ha sido fundamental desde el principio. Si es verdad que hemos cambiado mucho en nuestro estatus, pero no por ello me siento satisfecha con el que tenemos actualmente. Hay una frase que yo siempre utilizo cuando hablo del papel de la mujer en nuestro desarrollo agrícola y es que los primeros 30 o 40 años su papel se redujo a una gestora en la sombra, porque, no nos equivoquemos, hace 30, 40, 50 años, la mujer estaba cada día en la explotación familiar, en la empresa familiar, en el invernadero, igual que el marido, pero socialmente quien se visibilizaba era él. Eso ha cambiado. En los últimos 15 o 20 años, la mujer no solamente está en el invernadero, sino en las gestoras de las cooperativas, en puestos, digamos, un poco más empoderados, pero sí nos queda mucho por conseguir.

Para quienes no lo conozcan, ¿puede hablarnos de Clisol Turismo Agrícola, su misión, visión y valores?

Es una iniciativa que surgió hace 20 años, y que parte de una necesidad y es externalizar nuestro modelo agrícola y que la sociedad nos conozca. Hace 20 años que nos empezamos a dar cuenta que no se nos conocía y lo que se nos conocía en Europa era con una serie de tópicos típicos muy generalizados, muy tergiversados y manipulados. Esos problemas a mí me hicieron ver una nueva oportunidad empresarial y era conjugar la producción de hortalizas con hacer visitas guiadas para enseñarle a la gente qué es lo que estábamos haciendo realmente.

Solidaridad en tiempos de pandemia por COVID-19

■ Texto de Ernesto de Gabriel

La Asociación El Saliente y Mercadona han comenzado en junio de 2020 una colaboración para distribuir menús solidarios



Representantes de Mercadona y El Saliente en las instalaciones de Catering El Saliente.

En los tiempos de mayores dificultades es, a veces, cuando más se valoran las cosas realmente importantes. En crisis como la que está causando la pandemia por COVID-19 es cuando muchos seres humanos sacan a relucir su solidaridad. Esto está ocurriendo en todas partes de España. Podemos verlo en muchas personas a las que conocemos, también en las acciones de organizaciones y grupos, y en la propia implantación de medidas solidarias a través de leyes que se promulgan desde las administraciones.

Entidades socialmente comprometidas

En este contexto, la Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente y Mercadona han iniciado en junio de 2020 una colaboración para contribuir a mitigar la situación de muchas familias que pasan por

“ Esta iniciativa contribuye a mitigar la situación de muchas familias en dificultades”.

“Mercadona y El Saliente se distinguen por su compromiso social”.

dificultades. Dicha colaboración consiste en la entrega de productos alimentarios para la elaboración de menús solidarios que se distribuyen a familias con escasos recursos, para que cada día cuenten con un primer y segundo plato, postre y pan totalmente gratuitos entregados en su propio domicilio.

Dado el calado social de esta iniciativa, Mercadona, desde noviembre de 2020, amplía la colaboración con la Asociación El Saliente, colaborando con la cocina que cuenta la entidad en Huércal de Almería y que distribuye menús sociales en Almería capital y la Comarca del Bajo Andarax. Tanto Mercadona como El Saliente son entidades con un firme compromiso social, centradas en las personas, la sostenibilidad y el impulso de medidas para crear un mundo más justo e igualitario.

Programa de comidas sociales

El programa de comidas sociales de El Saliente lleva años desarrollándose. De hecho, comenzó en 2008. Gracias a una convocatoria de la Junta de Andalucía, El Saliente comenzó a distribuir menús a hogares de la Comarca del Almanzora y este programa ha continuado desarrollándose a lo largo de los años, con aportaciones también de otras instituciones públicas y privadas, como el Ayuntamiento de Albox. El pasado mes de abril, coincidiendo con la pandemia por COVID-19 y en pleno confinamiento domiciliario, el programa de la Junta de Andalucía finalizó.

Por eso, El Saliente tuvo que buscar nuevos recursos para darle continuidad y no dejar desatendidas a tantas familias que lo necesitaban. Los menús que se elaboran están adaptados a las necesidades nutricionales de las familias y tienen en cuenta las posibles intolerancias alimenticias a la hora de cocinarlos en alguna de las dos cocinas industriales de la Asociación El Saliente, ubicadas en Albox y en Huércal de Almería. Además, la situación socioeconómica de las personas beneficiarias del programa es valorada a través de los Servicios



Instalaciones del Catering El Saliente en Huércal de Almería.



Una cocinera del Catering El Saliente en Albox.

Sociales Comunitarios y las Trabajadoras Sociales de la Entidad. La pandemia por COVID-19 ha colocado a nuestra sociedad ante retos que nuestra generación no había conocido hasta ahora. Por eso, es importante que todos, como sociedad, colaboremos para que nadie que lo necesite sea dejado a su suerte.

En 2020, la Asociación El Saliente ha entregado 28.160 menús a personas mayores o con discapacidad, con escasos recursos, que necesitan un menú diario en su domicilio. Además de Mercadona, este programa ha contado con la colaboración del Ayuntamiento de Almería, el Ayuntamiento de Albox, el Ayuntamiento de Viator, el Ayuntamiento de Tabernas y Cajamar.

Ciberseguridad, retos para las entidades del tercer sector

■ Texto de Ernesto de Gabriel

Los ciberataques son amenazas reales, que pueden llegar en los correos electrónicos, a través de la web o el móvil

La seguridad digital ha dejado de ser un concepto de las películas de ciencia ficción y se ha convertido en una necesidad real para el funcionamiento de organizaciones, empresas, administraciones públicas y ciudadanos y ciudadanas particulares. Todos ellos son víctimas potenciales de los ciberdelincuentes, que pueden ejecutar sus ciberataques a través de muchas vías, entre las que están los correos electrónicos, las páginas web o los móviles, por ejemplo.

Con la transformación digital y el creciente uso de las nuevas tecnologías, las entidades del tercer sector se encuentran también ante el reto que supone adaptar su funcionamiento a una cultura de la seguridad informática, la prevención, las buenas prácticas y el cumplimiento de la legislación vigente, con leyes tales como la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales, el Reglamento General de Protección de Datos o RGPD, y la Ley de Servicios de la Sociedad de la Información y de Comercio Electrónico.

La amenaza es real y los costes pueden ser muy altos, más aún cuando se manejan datos de carácter personal y otra información sensible. Los conocidos como hackers pueden causar fugas de información en las redes de cualquier entidad, pueden llevar a cabo ataques contra páginas web o cuentas de redes sociales y suplantar la identidad digital de las personas, consiguiendo, incluso, acceso a sus datos bancarios. También pueden infectar los sistemas de virus informáticos o introducir ransomware para bloquear las redes de una organización y extorsionar o pedir un rescate a cambio. Otra práctica muy conocida, el phishing, consiste en que los delincuentes se hacen pasar por alguna otra persona o entidad, para materializar un engaño. Tal es la importancia de adoptar una serie de prácticas seguras, que el propio Índice Global de Ciberseguridad de la ONU



Imagen alusiva a seguridad digital.

“ Los costes de una brecha de seguridad pueden ser muy altos para cualquier organización.”



Proteger los dispositivos electrónicos con antivirus y contraseñas seguras resulta esencial.

asegura que: “la ciberseguridad es un ecosistema en el que las leyes, las organizaciones, las competencias, la cooperación y la ejecución técnica deben estar en armonía para maximizar su eficacia”.

Por eso, resulta clave seguir una serie de pautas para evitar este tipo de riesgos. Por ejemplo, hay que evitar abrir correos electrónicos con información sospechosa, aunque parezca que provienen de personas o entidades de confianza. Es recomendable actualizar los gestores de contenidos de la web, para que no se produzcan fallos o brechas de seguridad.

Lo mismo ocurre con las contraseñas de cuentas de correo, redes sociales, aplicaciones, cuentas bancarias online, etc., que deben actualizarse de manera periódica y con un número mínimo de caracteres, entre los que es recomendable que haya números, letras, mayúsculas y minúsculas y también símbolos. Además, se deben realizar copias de seguridad de los archivos, usar técnicas criptográficas para proteger la información más sensible, etc.

Implicación de toda la plantilla

El fallo de una sola persona puede significar que toda la organización se vea en riesgo. Más allá de eso, toda la información que se maneja en esa entidad, ya sea de clientes, personas usuarias, proveedores o entidades colaboradoras, también puede verse

“ Se deben llevar a cabo una serie de prácticas para evitar a los ciberdelincuentes.”

comprometida, por lo que los daños potenciales son incuantificables y pueden llegar a ser tan altos, que la estabilidad económica de la entidad se vea comprometida. Por esa razón, resulta esencial la implicación de toda la plantilla de la organización para evitar riesgos y brechas de seguridad. El mayor reto que tienen ante sí las organizaciones del tercer sector es conseguir que los datos que manejan se encuentren protegidos en todo momento y evitar cualquier tipo de fuga de información. Para ello, no solo se debe implicar a toda la plantilla, sino marcar una serie de prácticas de seguridad y establecer unos mecanismos de control.

De la igualdad, la capacidad y la felicidad

■ Texto de Luis López Jiménez. Presidente de la Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad.

Un día, hace ya tiempo, cuando era pequeña e iba al cole y estaba en la calle esperando entrar, un compañero me dijo que era una "mongola", que para qué iba. Mi padre, que estaba detrás, le regañó, muy enfadado; luego estuvo hablando sobre eso con la maestra. La señora, nada más entrar en clase escribió en la pizarra: "Hay que respetar a los diferentes". Algunos compañeros me miraron como si aquello fuera conmigo. No lo entendí, ninguno de los niños y niñas que estábamos en el aula, ni ninguno de los que nos juntábamos a la entrada o la salida, o en el patio, éramos iguales.

Es verdad que Richard y yo tenemos una cara parecida (a él también algún listillo le llamó mongolo) y somos un poco más bajitos, que Laura que va en una silla de ruedas y Sonia que lleva unos aparatos en las piernas y anda muy despacio; también es verdad que Richard y yo teníamos dos horas con una maestra de apoyo, y que en clase de gimnasia no hacíamos algunos ejercicios. Pero también lo es que Alberto llevaba unas gafas de culo de vaso y era el más listo de la clase, que Toñi estaba tan sumamente delgadísima que parecía que se iba a romper cuando corría, que Alberto estaba gordísimo y el profe de gimnasia le permitía no hacer algunas pruebas, que Agustín, aunque unos meses mayor que yo, era más bajito, pero cuando se peleaba con alguno, incluso mayor que él, siempre ganaba; que Lorenzo, el más guapo de todos los niños y del que todas las niñas estábamos enamoradas, resulta que nos contó su prima que a veces se meaba todavía en la cama; que unos eran más serios y otros más alegres, que cada uno éramos de una manera; que a mi hermana, que ha hecho una carrera en la Universidad, mis padres tenían que ponerle un profesor particular todos los veranos porque las Ciencias y las Mates se le atragantaban, y que mi hermano no daba un palo al agua y, sin embargo, sacaba las mejores notas de su curso. Es verdad que ni Sonia ni Laura podían correr como Agustín, pero también lo es que Laura nos emocionaba a todos con los relatos que escribía en la clase de Lengua y que de Sonia copiábamos todos sus ejercicios de Ciencias. También es cierto que, cuando yo hablaba, sabía lo que decía, pero nadie me entendía, lo mismo que lo es que Pedro hablaba como una cotorra y no decía más



Jóvenes pasean por un parque urbano.

“ La señora escribió en la pizarra: Hay que respetar a los diferentes.”

que tonterías. Yo, a pesar de que algunos a veces me miraban de una manera rara, pasaba de eso y era feliz, porque me sentía querida por mis amigos y amigas, mis vecinos, por mis padres, por mis hermanos. Oye, y aunque parezca una tontería, cuando más dificultad tenía en clase era cuando la señora nos preguntaba qué queríamos ser de mayores. Todos parecían tenerlo claro:

arquitecto, mecánico, médico, futbolista, profesora, veterinario, científica... Todos, menos yo (Bueno, Richard, que quería ser bombero, tampoco, porque decía que lo mismo era demasiado bajito); me daba cuenta de que no era capaz de hacer la mayor parte de las cosas que los demás hacían. Total, que no lo tenía claro, así que pensé decidirlo cuando fuera mayor, que todavía faltaba tiempo. Y ya soy mayor, ya tengo 30 años. Richard y yo hemos seguido siendo compañeros y yendo juntos a un centro ocupacional para personas con alguna discapacidad. Nos hicimos novios y salíamos juntos, con otros compañeros y compañeras, a pasear y tomarnos algo, o al cine, o a un karaoke; decidimos casarnos, pero cuando fuéramos todavía un poco más mayores. Cuánto me río al recordar, un día que Richard vino a casa a verme y estábamos en mi habitación, la cara que puso mi padre cuando, al abrir la puerta sin avisar, seguramente para decirme algo, nos pilló morreándonos sobre la cama, y, sin decir ni mú, desconcertado aunque no molesto, cerró la puerta precipitadamente.

Durante dos meses, junto con otras compañeras y compañeros, Richard uno de ellos, me incluyeron en un programa de inserción laboral; eso dicen, no sé muy bien qué significa eso, aunque supongo que era para que aprendiera a trabajar. Nos llevaban todos los días a un almacén de hortalizas a que clasificáramos tomates, pimientos y calabacines, según su color o su tamaño. Durante ese tiempo me levantaba más temprano, con ganas, con ilusión; me sentía útil y, como, finalizado el primer mes, nos dieron algún dinerillo que decían nos habíamos ganado con nuestro trabajo, me ilusioné con la idea de que íbamos a juntar dinero para comprar un piso, casarnos y vivir juntos. Pero aquello duró poco y fue una nueva decepción. Al finalizar el segundo mes, llamaron a mis padres y les dijeron que no podía seguir, que era muy distraída, que me cansaba pronto y me quedaba parada y que los dueños del almacén pensaban que no debía de seguir, que no valía para ese trabajo. Así que me quitaron de ese programa y me pusieron a hacer de nuevo, día tras día, como en los últimos quince años, las mismas cosas rutinarias, a las que no veía utilidad alguna ni para mí ni para los demás. Aquello me frustró bastante, me llevó a entender, como pensaban los demás, que no servía para nada útil, que toda la vida iba a ser como un trasto inservible, que mi única tarea era tenerme entretenida y pasar la vida aburrida. Aunque, digo yo, ¿es más útil y más capaz mi primo Andrés, que tiene casi la misma edad que yo, que ya le han quitado el carnet de conducir dos veces por conducir bebido, y que tiene a mis tíos amargados porque ni quiso estudiar ni trabaja? ¿O mi vecino, el hijo del quiosquero, que ha estado detenido y se ha librado por poco de entrar en la cárcel por haber maltratado a su novia? No sé, no sé. No tengo muy claro lo que significa eso de la capacidad y la discapacidad. Por otra parte, llevaba ya mucho tiempo viendo a mi padre siempre con la cara

“ Acabo de darme cuenta de que tengo una capacidad que otros no tienen.”

muy seria, siempre malhumorado, y ahora, con esto de la pandemia, siempre triste o enfadado; mi madre y él discutiendo con mayor frecuencia que antes. Hasta que pasó algo que me hizo pensar que yo también valía para algo, que podría hacer algo útil e importante. Un día, tras el confinamiento, mi madre, mi padre y yo dábamos un paseo de los que solíamos durante esos momentos en que la gente tenía unas horas para salir; yo iba entre ambos, cada uno de ellos a un lado; de pronto sentí un impulso repentino y me agarré de un brazo de cada uno, estrechando con mi mano; levanté la vista, miré a mi madre y observé la cara de satisfacción, de gozo, que se le había puesto; y noté como un temblor en el brazo de mi padre, una emoción que me llegaba a través de él, cómo su cara cambió; le brillaban los ojos, se le veía feliz, dichoso con mi contacto. También a mí me llenó de agrado y ternura esa respuesta, el darme cuenta de que mis padres eran felices sintiéndome cerca y cariñosa.

También caí en la cuenta entonces de lo alegres que se ponían mis sobrinos, los hijos de mi hermana; sus risas y sus ganas de jugar cuando estaban conmigo; cuando los abrazaba fuerte y les hacía carantoñas; cómo mi contacto y mi actitud los hacía felices. Recordé también, las risas de mis vecinas Antoñita y Felisa cuando me abrazaba a su cintura como saludo al encontrarme con ellas; o las bromas cariñosas de mi vecino Adolfo cuando le guiñaba el ojo al pasar bajo su balcón al que salía a fumar con demasiada frecuencia. Así que, aquella tarde, después del paseo con mis padres me dio por pensar en que, si un médico le quita el dolor a alguien, o un maestro la ignorancia a sus alumnos, y esa labor era útil y provechosa, ¿por qué no podría haber alguien que se dedicara a quitarle la tristeza al triste, la pena al apenado; a darle felicidad al quien fuera infeliz? Pues, mira por dónde, acabo de darme cuenta de que tengo una capacidad que otros no tienen y que puedo y debo desarrollar; ya sé a qué me voy a dedicar; ya tengo claro en qué voy a ocupar mi vida. Estoy segura de que me hará sentirme útil, orgullosa por hacer algo provechoso.

“Con la Asociación El Saliente viajé a ver los Juegos Paralímpicos del 92”

Ramón Martos es socio de la Asociación El Saliente desde el año 1991 y también participó en viajes a la Expo de Sevilla



Ramón Martos

■ Texto de Ernesto de Gabriel

Ramón Martos es uno de los socios con mayor antigüedad de la Asociación El Saliente. Nacido en El Saliente Alto, hace 30 años alguien le habló de la existencia de esta Entidad y, como conocía a alguno de sus integrantes, decidió pasar a formar parte de ella.

¿Cómo fue su toma de contacto con esta Asociación?

Había muchas actividades. Por ejemplo, se hicieron unos cursos de marketing en las antiguas instalaciones de la sede de la Asociación y allí estuvimos haciéndolo y aprendiendo muchas cosas. En 1992 fue al viaje de la Exposición Universal que se celebró en Sevilla. De hecho, estuve en dos ocasiones. En esa época, tenía bastantes dificultades de movilidad, debido a mi enfermedad y en la Expo tuve que desplazarme en silla de ruedas.

Recuerdo que fue María José García quien me estuvo ayudando a desplazarme, porque si no, no podría haber ido a la misma velocidad del resto grupo. Recuerdo que ella estaba empezando en ese momento su trayectoria laboral en la Asociación. También he participado en el torneo de golf que se celebraba hace unos años, donde

te impartían una serie de clases y, entre otras cosas, te enseñaban a usar el palo de golf. En el año 1992 también fueron las Olimpiadas en Barcelona y también fuimos con la Asociación. En ese año hubo muchas actividades y viajes. En los Juegos Paralímpicos de Barcelona 92 estuvimos varios días, vimos la inauguración y también competiciones. Allí presenciamos cosas sorprendentes de deportistas con discapacidad, que conseguían logros extraordinarios. Yo no había visto nunca competiciones de este nivel y me hizo reflexionar sobre la capacidad de muchas personas gracias a su esfuerzo y trabajo duro. Eso tipo de cosas se te quedan grabadas y nunca se olvidan.

¿Ha participado en cursos formativos?

Sí, he hecho varios cursos. De Informática hice uno que duró unos 4 meses y aprendí mucho sobre nuevas tecnologías. Tengo un recuerdo muy positivo de esa formación, porque a principios del siglo XXI se nos decía que había que actualizarse, porque si no ibas a ser un analfabeto y a raíz de eso, hasta me compré un ordenador para mi casa y fue una ayuda bastante grande.

“Hice un curso de informática en el que aprendí mucho sobre nuevas tecnologías”

El reloj del tío Rebanizas



Ángel Rueda Martínez.

Nació en 1948 en Benitorafe, un pequeño anejo de Tahal, en Almería. Estudió Formación Profesional en dicha provincia.

Autor de varios libros de poemas y teatro, también ha participado en varias revistas y en el libro de Florentino Castañeda "Los pueblos de Almería cantados por sus poetas".

■ Texto de Ángel Rueda Martínez

De: Ángel Rueda Martínez.

Del libro: Cuentecillos de los Filabres.

Con su mulo y sus capachos
De Albox venía un recovero,
Con huevos hacía el dinero,
Para comer sus muchachos.
Llamado, David Galera,
Hacia ruta por la Sierra,
Pues los huevos de esta tierra
Casi de dos yemas eran.
En una de sus jornadas
Aquí en el pueblo de Tahal,
Se vino el hombre a hospedar
En una de las posadas.
La del tío Antonio eligió,
El Rabanizas de apodo,
Allí cogió su acomodo
Donde la noche pasó.
Le dijo que lo llamara
Por la mañana temprano,
Si tenía un reloj a mano,
Para empezar la jornada.
El tío Antonio comentó

El que reloj, no tenía,
Pero que un buen gallo hacía
Las veces por el momento.
Desde las cinco palante,
Canta las medias, los cuartos
Con esos bonitos cantos
Un reloj interesante.
Bueno, - le dijo David-
A mí me llama temprano,
Sea con el reloj a mano
O con el quiquiriquí.
Cuando despertó serían
Lo menos más de las nueve
Y no hizo falta compruebe...
¡El gallo, no cantaría!
Entonces se levantó,
Entró despacio al corral
Poniéndose a aparejar
La mula, después cargó.
Luego se fue al gallinero,
Y se entretuvo cogiendo,

Y dentro un saco metiendo
al gallo más pinturero.
Y salió de la posada
Haciéndose el despistado
Con el saco bien atado
y el gallo "Pa" una fritada.
...
Pero encima de la mesa
La mesa del comedor
Dejó un letrero diciendo
Que se había llevado el reloj.
...
Que solo era "pa" arreglarlo
Pues como no había cantado
Es que estaría estropeado
Y quería el comprobarlo.

Centros de Atención Integral

Pensamos en tu salud, cuidamos de ti

FISIOTERAPIA



PSICOLOGÍA



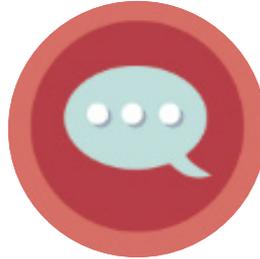
TERAPIA OCUPACIONAL



NUTRICIÓN



LOGOPEDIA



ENFERMERÍA



+ Información:

Almería

- ☎ 669 06 41 27 - 950 62 06 07
- ✉ atencionintegral.almeria@elsaliente.com
- 📍 C/Santa Filomena, nº 15, Bajo, 04009 Almería

Albox

- ☎ 616 24 39 00 - 950 12 02 83
- ✉ atencionintegral.albox@elsaliente.com
- 📍 C/Cordoba, nº7, Bajo, 04800, Albox, Almería

Consulte
nuestras tarifas en
nuestra web:
[www.elsaliente.com
/servicios/
centro-atencion-integral/](http://www.elsaliente.com/servicios/centro-atencion-integral/)

Síguenos en:
www.elsaliente.com



El Saliente

ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD