



BALANCE SOCIAL

2018



MEMORIA SOCIAL

1. Valoración de la situación en 2018

Según la Encuesta de Población Activa (EPA) del cuarto trimestre del 2018:

La tasa de paro desciende una décima y se sitúa en el 14,45%. En los 12 últimos meses esta tasa ha bajado 2,10 puntos. Por sexo, el número de hombres en paro disminuye en 35.500 este trimestre, situándose en 1.574.100. Entre las mujeres el desempleo se incrementa en 13.800, hasta 1.730.200. La tasa de paro femenina sube cuatro centésimas y se sitúa en el 16,26%. La masculina baja 24 centésimas y queda en el 12,87%. Por grupos de edad, se observan descensos del paro este trimestre entre los de 16 a 19 años (-17.600), los de 20 a 24 años (-8.200) y los de 25-54 años (-30.300). Por el contrario, el número de parados sube en 34.400 entre las personas de 55 años y más. Por nacionalidad, el paro baja este trimestre entre los españoles en 40.600 y aumenta entre los extranjeros en 18.900. La tasa de paro de la población española es del 13,54%, mientras que la de la población extranjera es del 20,77%.

A pesar de que los hogares que tienen a todos sus miembros activos en paro disminuyen este trimestre en 30.300, siguen existiendo un total de 1.053.400.

La ocupación baja entre los menores de 25 años, con 47.300 ocupados menos de 20 a 24 años y 29.400 menos de 16 a 19 años.

Según el Informe del Observatorio del Mercado de Trabajo del Inaem en Aragón,

♣ Casi la mitad de los parados en Aragón (49,15%) son mayores de 45 años. El grupo de edad de 25 a 44 años le sigue con el 41,38%. Los jóvenes de menos de 25 años suponen el 9,46% restante.

♣ El colectivo que mayores dificultades tiene para incorporarse al mercado laboral son los mayores de 60 años (tardan de media 1.366 días), y en especial las mujeres de este grupo (1.487



días). Existe una relación directa entre la edad y la duración media de la demanda en desempleo, ya que conforme aumenta la primera también lo hace la segunda.

♣ Respecto al nivel académico de los desempleados, el 69,66% posee estudios de Primera Etapa de Educación Secundaria o inferior. En los niveles de formación superior se incrementa el peso del colectivo femenino.

♣ Ha aumentado el número de contratos firmados en Aragón. En 2018 se suscribieron 640.332, con un incremento en el año del 1,87% (11.768 contratos más que en 2017). En el conjunto nacional el incremento fue del 3,68%.

♣ Han sido suscritos por 232.745 personas, lo que supone que cada trabajador ha firmado en promedio 2,75 contratos.

♣ De cada 100 contratos firmados en Aragón en 2018, 55 han sido suscritos por hombres y 45 por mujeres.

♣ El 10,23% de los contratos rubricados en Aragón son de carácter indefinido; en el año han aumentado un 17,95%. La contratación temporal creció un 0,31%.

♣ Los trabajadores extranjeros firmaron el 27,76% de los contratos en Aragón. Entre ellos la contratación ha aumentado un 8,82% en el año (con 14.402 firmas más que en 2017). Las diferencias por género son más significativas que en la contratación general: el 61,28% de las rúbricas son masculinas.

♣ Sólo las 9 ocupaciones que registran más contratos acumulan más de la mitad de los rubricados en la Comunidad (51,18%). Aquellas ocupaciones que requieren menor cualificación (Grupo 9) son lo suficientemente concurridas como para acaparar 4 de cada 10 contratos (41,73%).

Al analizar el nivel académico de los desempleados en Aragón se observa que casi la mitad poseen estudios de Primera Etapa de Educación Secundaria (48,52%) y los que no han alcanzado



esa titulación llegan hasta el 21,14% del total de los parados. El 15,00% ha finalizado la Segunda Etapa de Educación Secundaria y el 15,34% Enseñanza Superior. ♣ El reparto es distinto por género. En valores absolutos en todos los niveles académicos hay mayor número de mujeres desempleadas, siendo en Enseñanza Superior donde el colectivo femenino presenta el mayor peso porcentual.

Tiempo de búsqueda de empleo

- ♣ La duración media de la demanda en desempleo de los parados en diciembre de 2018 ha sido de 577 días frente a los 587 días de 2017.
- ♣ Por género se observan diferencias ya que la brecha entre hombres y mujeres es de 159 días.

A los varones les supone una media de 483 días encontrar trabajo, mientras que para las mujeres son 642 días. Existe una relación directa entre la edad y la duración media de la demanda en desempleo, ya que conforme aumenta la primera también lo hace la segunda. Así pues, la máxima se encuentra en los mayores de 60 años (1.487 días para las mujeres y 1.172 para los hombres).

Si tenemos en cuenta el nivel académico del demandante, la mayor duración media de la demanda en desempleo se encuentra en Primera Etapa de Educación Secundaria (653 días), debido a que el colectivo femenino alcanza aquí su cota máxima (753 días). Los hombres que más tardan en encontrar un empleo son los de Bachillerato con 621 días.

El peso de los parados de larga duración sobre el total es del 33,97%, 1,92 puntos porcentuales por debajo de 2017. Si se hace un estudio por tramos de edad, el porcentaje de parados de larga duración se incrementa conforme aumentamos la edad: los mayores de 45 años alcanzan el 48,42%. Si se compara con los datos del año anterior, los parados de larga duración han disminuido, siendo más notable el descenso entre los de 25 a 44 años.





2. Descripción de la actividad

El objeto de este proyecto es la mejora de empleabilidad e inserción laboral de personas en situación de exclusión social, generando puestos de trabajo de inserción a través de la recogida, selección, tratamiento y comercialización mayorista y minorista de ropa de segunda mano, cuyo destino será la reutilización o el reciclaje en función de distintas calidades.

Además de favorecer procesos de inserción laboral, consideramos que la actividad de recuperación y reciclaje textil contribuye a concienciar a la población y sociedad en general sobre valores de respeto y cuidado con el medioambiente, en el uso y consumo responsable, desde la solidaridad y el compromiso, desde la participación y la implicación.

A Todo Trapo Zaragoza SLU, realiza sus actividades en la nave C/ Aneto, parcela 4H nave 4. P.I. Valdeconsejo, Cuarte de Huerva Zaragoza, desde Junio de 2014; y en la tienda C/ Mariano Royo Urieta, 20, Local izq., Zaragoza. La actividad en la tienda opera bajo la marca LATIDO VERDE-MODA RE e inició su actividad en el mes de abril de 2016.

En la tienda “LATIDO VERDE-MODA RE”, donde no sólo se vende ropa de segunda mano, y se está creando empleo social, sino que es un lugar de encuentro, de ayuda, de inclusión, donde se atiende a todas las personas que son derivadas de proyectos de Cáritas Diocesana de Zaragoza o Parroquias, de otras entidades sociales y del Ayuntamiento de Zaragoza, para poder abastecerles de la ropa que necesiten; aportándoles dignidad en la entrega, ya que se les atiende como un cliente más.



Dispone de una red de contenedores metálicos para la recogida de ropa usada distribuidos en la ciudad de Zaragoza y otros municipios cercanos.



A TODO TRAPO Zaragoza, como empresa de inserción, se dirige a personas en situación de riesgo o exclusión social.

Las personas que han accedido a un puesto de trabajo en A TODO TRAPO Zaragoza son personas participantes en el Programa de Inserción Laboral de la Fundación por la Inclusión Social de Cáritas Zaragoza y otros participantes derivados directamente de los Centros



Municipales de Servicios Sociales. Son personas con dificultades económicas, parados de larga duración y que presentan dificultades socio-familiares.

Las personas contratadas para puestos de inserción en A TODO TRAPO Zaragoza presentan falta de adaptación al mercado laboral actual, necesitando una actualización a través del trabajo realizado y una formación complementaria que ayuda a mejorar sus perfiles competenciales.

También, hay que indicar que normalmente presentan problemas de sobreendeudamiento, ya que han acumulado pequeños préstamos para el consumo o para hacer frente a otras deudas anteriores. Las fórmulas crediticias a las que han accedido suelen ser en unas condiciones abusivas, cuando no engañosas.

Otras de las dificultades que manifiestan es con el acceso a una vivienda digna y adecuada para sus necesidades, dada su situación económica de gran precariedad.

3. **Ámbito territorial del proyecto**

El ámbito corresponde a la Diócesis de Zaragoza, organizados en 6 vicarías con sus correspondientes Arciprestazgos, 4 vicarías en la ciudad de Zaragoza, Vicaría Rural Este (Arciprestazgo de Alcañiz, Belchite, Caspe, Híjar, Quinto, Valderrobres, Zuera, Alagón) y Vicaría Rural Oeste (Arciprestazgo de Alagón, Cariñena – Muel, Casetas, Daroca, Ejea de los Caballeros, Gallur y La Almunia Doña Godina).

Por otro lado, A TODO TRAPO ZARAGOZA, S.L.U. forma parte de las siguientes plataformas o programas:

ARINSER: El programa ARINSER (Aragón inserta) es el programa público del Gobierno de Aragón cuya finalidad es propiciar la participación en el empleo de aquellas personas en situación de exclusión social, favoreciendo para ellas procesos de inserción socio-laboral a través de las empresas de inserción existentes en la Comunidad Autónoma de Aragón. Estas ayudas cuentan con el apoyo de la Unión Europea.



AREI: La Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción, AREI, es una asociación de carácter empresarial y sin ánimo de lucro, de ámbito autonómico, constituida en 1999. En la actualidad AREI agrupa 10 empresas de inserción, que trabajan para la inserción social a través del empleo.

AERESS: AERESS, la Asociación Española de Recuperadores de Economía Social y Solidaria, es una asociación sin ánimo de lucro en funcionamiento desde 1994. Se constituye como una plataforma, a nivel estatal, de entidades solidarias (asociaciones, fundaciones, cooperativas y empresas de inserción) que se dedican a la reducción, reutilización y reciclaje de residuos, con un objetivo de transformación social y de promoción de la inserción socio-laboral de personas en situación o en riesgo de exclusión social.

4. Actividades realizadas en 2019

En se han llevado a cabo las siguientes actividades:

4.1.- Mejorar la empleabilidad e inserción laboral de los participantes. Se ha incrementado el gasto en formación en 2018 y ha mejorado el ratio de incorporación al mercado de trabajo normalizado.

En octubre del 2017 se incorporó un técnico de inserción al proyecto. De este modo, se garantiza que se realice un acompañamiento dentro del itinerario en la Empresa de inserción con el fin de revisar y actualizar los objetivos estratégicos de inserción; y el incremento de las acciones formativas dirigidas a la mejora de la empleabilidad.

Se han realizado un total de 56 acciones formativas en 2018.

Se han mejorado los ratios de inserción laboral en mercado de trabajo normalizado. En 2017, un participante terminó su itinerario, habiéndose incorporado al mercado normalizado y otro participante se incorporó como trabajador de estructura en A Todo Trapo.

En 2018 dos participantes abandonaron el proyecto a los pocos días. De los que han terminado su itinerario, 9: 5 se han incorporado al mercado de trabajo normalizado, dos han optado por mejorar su formación y otro no se ha podido incorporar al mercado de trabajo por enfermedad muy grave y otro no ha cumplido con las obligaciones del acompañamiento.



Por otro lado, todos los trabajadores de inserción participan en procesos personalizados de inserción laboral consistentes en las siguientes actividades:

- Formación orientada al puesto de trabajo (organización de rutas de recogida, los conocimientos básicos para la organización de un almacén, formación para la selección y clasificación de ropa, cómo optimizar la agenda de trabajo, formación en informática, manejo y conducción de carretillas elevadoras retráctiles, carretillas elevadoras frontales, picking/preparación de pedidos con manejo de carretilla, formación en conducción ADR y Cisternas, recoge-pedidos de alto nivel, formación en ventas).
- Mejora de su situación económica y familiar. El hecho de tener una contratación continuada ha repercutido favorablemente en la mejora de su situación económica y familiar, y por tanto, en su bienestar social.
- Mejora de su habituación laboral y de sus competencias laborales. Inicialmente, se establece un perfil competencial de cada una de las personas contratadas a través de la realización de una entrevista por competencias y la observación directa en el puesto de trabajo durante el primer cuatrimestre de su contratación.



Los aspectos que se han explorado son:

- Competencias laborales/profesionales: formación y experiencia de partida.
- Competencias básicas: autoconfianza, autocontrol, comunicación, cumplimiento de normas y tareas.



- Competencias transversales: flexibilidad, interés por aprender, orientación a la tecnología, capacidad de relación, trabajo en equipo, orientación al cliente, calidad del trabajo, tolerancia a la frustración, iniciativa y toma de decisiones, organización propia, orientación al logro, análisis y resolución de problemas, creatividad e innovación.



A partir de dicha exploración, se ha avanzado notablemente en la mejora de las siguientes competencias:

- Competencias básicas: autoconfianza, cumplimiento de normas y tareas.
- Competencias transversales: interés por aprender, trabajo en equipo, calidad del trabajo, organización propia y creatividad.

4.2.- Incremento de recogida de ropa a través de un incremento en el número de contenedores, superando los objetivos marcados en 2017 y 2018. Se han recogido 1.071.847 kg en 2017 y 1.202.553 kg en 2018, cuyo impacto medio ambiental ha supuesto evitar la emisión a la atmosfera de 17.014,4 toneladas de CO₂. Se ha cumplido el objetivo de recoger 1.199.535 kg. (1.126.087 kg en contenedores metálicos, 23.316 kg contenedores cartón, campañas y donaciones, 53.149 kg en recogida de roperos)



La red de contenedores está compuesta por 144 contenedores metálicos distribuidos en las localidades de: Zaragoza, Villanueva de Gállego, María de Huerva, Cadrete, La Puebla de Alfindén, Pastriz, Botorrita, Cuarte de Huerva, Ontinar de Salz, Zuera San Mateo de Gállego, Leciñena, Longares, Muel, Bárboles, Grisén, Pedrola, Torres de Berrellén, Pinseque, Cabañas de Ebro, Figueruelas, Remolinos.

Además, existen otros 16 puntos de recogida, mediante contenedores de cartón distribuidos a través de distintas entidades

4.3.- Mejora de procesos productivos para optimizar eficacia y eficiencia (en el marco del Proyecto Común, Moda Re, con el objetivo de garantizar procesos productivos y de venta con trazabilidad 100% éticos y 100% medioambientales) y adaptar la infraestructura al incremento de recogida de ropa descrito en el apartado anterior.

Desde noviembre del 2017 estamos garantizando ya el 75% de gestión de la ropa a través del Proyecto Común de Cáritas Moda Re. En 2018 se ha terminado el año gestionando el 79,79% de la ropa recogida en el Proyecto Común de Cáritas, Moda Re, a través de la planta de Formación I Treball en Sant Esteve Sesrovires. Desde diciembre del 2018 se gestiona el 100% de la ropa dentro del proyecto Moda Re.

Se ha adquirido el inmovilizado previsto: En 2018, se han adquirido: otros 22 contenedores, carretilla eléctrica, camión plataforma, 10 jaulas para ropa con ruedas para usar con el camión plataforma y tres ordenadores.

4.4.- Se han incrementado las ventas en tienda.

En 2018 se han incrementado las ventas en un 28,23% sobre las ventas de 2017, con un total de 40.151 prendas vendidas.

Se ha incrementado la difusión de la tienda, especialmente a través de Facebook y se han desarrollado nuevos trípticos. Se ha realizado una campaña de difusión del proyecto y de la tienda en el ámbito universitario y se ha desarrollado la web www.latidoverde.es.

Además, se han realizado visitas de colegios y de proyectos de formación de personas de inserción a la tienda y a la nave.

También han incrementado las derivaciones realizadas en la tienda Latido Verde. En 2018 se han realizado un total de 364 derivaciones de Cáritas Diocesana de Zaragoza, por un total de 4.368 prendas.

Además se han realizado derivaciones con el Ayuntamiento de Zaragoza, con ACCEM, Fundación CEPAIM y con la Cofradía del Descendimiento.



5. Itinerario trabajadores de inserción.

Hasta octubre del 2017 se trabajaba el acompañamiento con el programa de Empleo de la Fundación por la Inclusión Social de Cáritas Zaragoza, tanto para el itinerario de los trabajadores de inserción, como, en su caso, para la contratación y seguimiento de los trabajadores eventuales de exclusión social. Desde octubre de 2017, se complementa dicho trabajo con el del técnico de inserción contratado en A Todo Trapo Zaragoza en octubre del 2017.

Las funciones del técnico de inserción son las siguientes:

Orientación laboral y elaboración de planes personales de empleo y formación dirigidos a la consecución de puestos de trabajo adecuados a las capacidades y aptitudes de los trabajadores en procesos de inserción.

Prospección de empresas al objeto de difundir entre las mismas las posibilidades de integración laboral de los trabajadores en procesos de inserción, así como de estimular su contratación informando acerca de las ventajas económicas y sociales que ello conlleva.

Colaboración en los procesos de selección de los trabajadores en procesos de inserción.



Asesoramiento y apoyo en el análisis de puestos de trabajo y en el proceso de adecuación de la persona en proceso de inserción a dichos puestos de trabajo.

Mediación laboral mediante la presentación a la empresa contratante de aquellos trabajadores en procesos de inserción que presenten habilidades y capacidades adecuadas para el puesto de trabajo a desempeñar.

Seguimiento de las incorporaciones laborales en una empresa ordinaria de aquellos trabajadores procedentes de la empresa de inserción

Como resumen a todas estas funciones queremos resaltar que la principal función es el “Acompañamiento” en todo el proceso de aprendizaje que se lleva a cabo en la empresa de inserción, siempre orientado hacia la autonomía y el tránsito al mercado de trabajo ordinario de la persona trabajadora en inserción.

Se trata de avanzar “al lado de”.

Sin olvidarnos, que una función fundamental de esta tarea de acompañar es la evaluación a lo largo del proceso. Una evaluación de carácter formativo, que debe ayudar a medir el progreso en el proceso de inserción.

En función de las necesidades de contratación, se realiza una selección entre distintos candidatos (derivados por los técnicos municipales de servicios sociales), según las competencias, cualificación y experiencia laboral solicitada por la empresa de inserción, en la que participa el técnico de inserción de A Todo Trapo Zaragoza y el Director Gerente de A Todo Trapo Zaragoza junto con el Director Gerente de la Fundación por la Inclusión Social.

Posteriormente, cuando los participantes de inserción son contratados, el técnico de inserción de A Todo Trapo Zaragoza aplica los itinerarios de inserción en función de los criterios que establezcan los Técnicos de los Servicios Municipales asignados a cada trabajador. En el momento de la contratación, la persona en situación o riesgo de exclusión social acepta dicho itinerario. Para ello:

- Realiza el diagnóstico de empleabilidad del participantes: sobrecostes, capacitación laboral, estimación acciones de apoyo y valoración habilidades sociales.



- Establece objetivos en el itinerario y acuerda plan de trabajo coordinadamente con Trabajador Social municipal y con el programa de Empleo de la Fundación por la inclusión de Cáritas Zaragoza.
- Asesora en la definición de puestos de trabajo y en el proceso de adecuación de la persona en proceso de inserción a dichos puestos de trabajo.
- Identifica los recursos y servicios (formativos, de empleo, psicosociales, sanitarios, de vivienda), a los que se puede derivar al participante porque son necesarios en su itinerario.
- Diseña y pone en marcha el plan de trabajo de las personas trabajadoras en inserción.
- Propone y diseña aquellas acciones formativas que son susceptibles de ser realizadas dentro de las empresas como parte de plan de trabajo.
- Sigue y evalúa el plan de trabajo, la progresión o no de cada participante: sobrecostes, capacitación laboral, estimación acciones de apoyo necesarias y valoración habilidades sociales. Existe un seguimiento constante.

En el itinerario que siguen los participantes, se fomenta la colaboración y una adecuada comunicación. Periódicamente, se comunican las mejoras medioambientales, y las mejoras en materia seguridad laboral que se han obtenido a lo largo del Proyecto, haciendo partícipes a los participantes de inserción de estos logros. Se fomentan los canales para escuchar a todas las personas. Se otorga confianza y se exige responsabilidad a todos los trabajadores.

Se trabaja potenciando la Igualdad de género y de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto a nivel formativo como laboral. Asimismo, en el acompañamiento de trabajadores de inserción se diferencian y personalizan estos aspectos, dotando a cada participante de mayor o menor impacto (incluida formación) de cada uno de estos temas en función de su itinerario. Se sientan las bases de una cultura donde se ve a cada persona por quién es, con sus diferencias y su bagaje personal cultural. En los procesos de selección de personal, participan distintas personas en cada una de las tres fases de las que se compone el proceso. Siempre intervienen hombres y mujeres, y participan técnicos de la Fundación, técnicos de A Todo Trapo Zaragoza y miembros del Consejo de Administración



En la fase final del itinerario, los usuarios pasan a BAE (Búsqueda Activa de Empleo), donde se acompaña a los participantes para la obtención de conocimientos y herramientas, tanto personales como profesionales, así como la mejora de las habilidades de cara a una búsqueda de empleo. Asimismo, se busca e intermedia con empresas, para facilitar la incorporación en un puesto de trabajo normalizado. Este apartado lo llevan los técnicos del programa de Empleo de la Fundación, en coordinación con el técnico de inserción de A Todo Trapo Zaragoza.

Finalmente, tras la incorporación al mercado de trabajo normalizado, se lleva a cabo el seguimiento de los participantes al finalizar el itinerario (técnico inserción A Todo Trapo Zaragoza).

Formación complementaria:

En nuestra empresa consideramos fundamental dotar a los/as trabajadores/as de los conocimientos necesarios para el desempeño de los puestos pero también es importante favorecer la formación externa que incremente sus posibilidades de inserción en el mercado laboral ordinario una vez finalicen su contrato en nuestra empresa de inserción.

Por supuesto, hemos adaptado dicha formación a las necesidades y demandas de las personas contratadas.

Formación Interna:

Formación interna y continua que está implícita en el desarrollo diario de los puestos de trabajo como coger experiencia en el manejo de carretilla, conducción de vehículos, manejo transpaleta, carga de tráiler, manejo de TPV, cierre de caja, inventario, ventas, preparación de pedidos etc.

En resumen, se aprende a la vez que se trabaja: conocimientos, práctica, habituación laboral y social; además de ir acumulando experiencia.

Formación propia, que surge de inquietudes o necesidades puntuales del trabajador de inserción, como gestionar una documentación en una entidad pública, pedir una cita online, mandar una documentación al banco, etc. Es una formación no planificada, y normalmente de duración



corta, que surge de una necesidad del trabajador y que aprovechamos para apoyarle, ayudarle al manejo y desenvolvimiento.

Formación Externa:

Formación que puede realizarse en el horario de trabajo, o coincidir parcialmente con un horario fuera y dentro del laboral. Siempre intentando compaginarlo con su actividad laboral.

Las formaciones que se llevan a cabo son muy variadas ya que se tienen cuenta, las necesidades y objetivos de sus itinerarios: Carne de carretillero, CAP, carne de puente grúa, Manipulador de alimentos, Informática básica, Picking, Escaparatismo, riesgos laborales, etc.

Estos cursos se van planificando durante el año para conseguir una mejora personal de su empleabilidad, sus necesidades y del puesto de trabajo que están desarrollando. Hay que matizar que las formaciones podrán ser individuales o grupales.

Otro aspecto que tenemos en consideración, es que deseamos que tomen conciencia de los riesgos laborales, y de los mecanismos de prevención, y para ello vamos más allá de



la utilización de los guantes, ropa y calzado adecuado, ya que intentamos que todos los trabajadores realicen el curso de Prevención de patología osteomuscular de origen laboral, además de los correspondientes a su puesto.

La puesta en marcha de todas estas formaciones se programa y se coordina entre el Director gerente, la persona de Administración y la técnico de inserción.

La formación externa que han llevado a cabo con los trabajadores de estructura y de inserción, en función de sus necesidades es la siguiente:

FORMACIÓN 2018

NOMBRE	CURSOS	Nº CURSOS	HORAS
JCSA	CURSO CARRETILLA ELEVADORA		6
	EXTINCIÓN DE INCENDIOS TEORICO-PRÁCTICO		6
	PREVENCION RIEGOS GENERALES (MODULO TRANSVERSAL Y COMERCIO)	4	4
JGG	PREVENCION RIEGOS GENERALES (MODULO TRANSVERSAL Y COMERCIO)		4
	PREVENCION DE PATOLOGIA OSTEOMUSCULAR DE ORIGEN LABORAL		4
	CAP		140
	CURSO INTRODUCCIÓN A LA INFORMÁTICA		100
	CURSO CONTRATACIÓN ENERGÉTICA Y HÁBITOS DE CONSUMO EFICIENTES		6
	CURSO OPERADOR PUENTE GRUA	7	6
IAG	MANIPULADOR DE ALIMENTOS	1	8
CGE	PREVENCIÓN DE RIESGOS MODULO TRANSVERSAL		2
	OFICINAS Y DESPACHOS		1,5
	HERRAMIENTAS DE PUBLICIDAD DIGITAL PARA VENDER MAS		15
	INICIACIÓN MARKETING DIGITAL		20
	PREVENCION DE PATOLOGIA OSTEOMUSCULAR DE ORIGEN LABORAL	5	4
MZ	CURSO CONTRATACIÓN ENERGÉTICA Y HÁBITOS DE CONSUMO EFICIENTES		6
	FORMACION COMERCIO ESCAPARATISMO	2	40
MLN	LA GESTIÓN DEL DESEMPEÑO Y ENTREVISTA DE EVALUACIÓN COMO MEJORA DE LA ORGANIZACIÓN		12,5
	VIII SEMINARIO ESTATAL DE PERSONAL TÉCNICO DE ACOMPAÑAMIENTO A LA INSERCIÓN	2	48
VMA	GESTIONAR EQUIPOS GRACIAS AL CONOCIMIENTO DE LA NEUROCIENCIA	1	12
MC	LA INTELIGENCIA EMOCIONAL COMO HERRAMIENTA DE OPTIMIZACION DE LAS PYMES		10
	PRIMEROS AUXILIOS		5,25
	CURSO CONTRATACIÓN ENERGÉTICA Y HÁBITOS DE CONSUMO EFICIENTES		6
	FORMACIÓN EN GENERO E IGUALDAD (NIVEL BÁSICO)	4	20
LG	PREVENCION RIEGOS GENERALES (MODULO TRANSVERSAL)		2
	PREVENCION DE PATOLOGIA OSTEOMUSCULAR DE ORIGEN LABORAL	3	4
IC	PREVENCION RIEGOS GENERALES (MODULO TRANSVERSAL Y COMERCIO)		6

	PREVENCION DE PATOLOGIA OSTEOMUSCULAR DE ORIGEN LABORAL CURSO CARRETILLA ELEVADORA (EN DOS ACADEMIAS DIFERENTES)	4	4 31,25
OCB	PREVENCION RIEGOS GENERALES (MODULO TRANSVERSAL) PREVENCION DE PATOLOGIA OSTEOMUSCULAR DE ORIGEN LABORAL CURSO CARRETILLA ELEVADORA	3	2 4 6
EGG	CURSO CARRETILLA ELEVADORA CURSO OPERADOR PUENTE GRUA COMERCIO (MAYOR Y MENOR) CURSO CONTRATACIÓN ENERGÉTICA Y HÁBITOS DE CONSUMO EFICIENTES PREVENCION RIEGOS GENERALES (MODULO TRANSVERSAL)	5	6 6 2 6 2
DH	CURSO AHORRO ENERGÉTICO PICKING Y CARRETILLA ELEVADORA RECOGE PEDIDOS	2	6 8
LK	PICKING Y CARRETILLA ELEVADORA RECOGE PEDIDOS COMERCIO (MAYOR Y MENOR) CURSO CONTRATACIÓN ENERGÉTICA Y HÁBITOS DE CONSUMO EFICIENTES PREVENCION RIEGOS GENERALES (MODULO TRANSVERSAL)	4	8 2 6 2
ECC	CURSO CARRETILLA ELEVADORA COMERCIO(MAYOR Y MENOR) PREVENCION RIEGOS GENERALES (MODULO TRANSVERSAL)	3	6 2 2
FB	CURSO AHORRO ENERGÉTICO CARRETILLA ELEVADORA RETRACTIL	2	6 5
CNAG	COMERCIO (MAYOR Y MENOR) PREVENCION RIEGOS GENERALES (MODULO TRANSVERSAL)	2	2 2
GSB	PREVENCION FRIESGOS GENERALES (Modulo Transversal)	1	2
SEH	PREVENCION RIESGOS GENERALES (Modulo Transversal)	1	2
TOTAL		56	629



Durante este año, dentro de la formación interna, en tienda hemos realizado formaciones del software de tienda, de procedimientos de trabajo generales en tienda y de atención al cliente; en la nave, hemos priorizado la formación de manejo navegador, organización de rutas de recogida, conocimientos básicos para la organización de un almacén, apilado de big bags, carga de big bags en tráiler y la informática básica que se maneja en el puesto.

Mejora en la inserción en el mercado de trabajo normalizado.

Los ratios de inserción laboral en mercado de trabajo normalizado han sido superiores a los objetivos marcados.

En 2018 dos participantes abandonaron el proyecto a los pocos días. De los que han terminado su itinerario, 9: 5 se han incorporado al mercado de trabajo normalizado, dos han optado por mejorar su formación, otro no se ha podido incorporar al mercado de trabajo por enfermedad muy grave y otro no ha seguido su itinerario por no cumplir con las obligaciones de acompañamiento.

TRABAJADOR DE INSERCIÓN	FECHA FINALIZACIÓN EI	MOTIVO
M.F.P.	01/01/2018	CONSIGUE INCORPORARSE AL MERCADO LABORAL NORMALIZADO.CONTRATO LABORAL
J.L.L.V.	01/01/2018	CONSIGUE INCORPORARSE AL MERCADO LABORAL NORMALIZADO.CONTRATO LABORAL
M.M.C.	14/01/2018	NO SUPERACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA
A.V.M.	11/03/2018	NO SUPERACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA
E.O.M.L.	27/03/2018	FINALIZO CONTRATO.CONSIGUE INCORPORARSE AL MERCADO LABORAL CON POSTERIORIDAD.
I.A.G	20/04/2018	FINALIZO SU ITINERARIO DE TRES AÑOS. CONTINÚA FORMANDOSE. CURSO CERTIFICADO PROFESIONALIDAD
L.G.G.	10/06/2018	CONSIGUE INCORPORARSE AL MERCADO LABORAL NORMALIZADO.CONTRATO LABORAL
M.A.P.H.	13/06/2018	BAJA ENFERMEDAD COMÚN DE MAS DE SEIS MESES. ENFERMEDAD GRAVE
M.I.C.L.	31/07/2018	CONSIGUE INCORPORARSE AL MERCADO LABORAL NORMALIZADO.CONTRATO LABORAL
O.C.B.	01/10/2018	BAJA ENFERMEDAD COMÚN. BAJA DE DURACION MAS DE CINCO MESES.NO ACUDE NINGUNA REUNIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO PROGRAMADAS.
C.N.A.G.	14/11/2018	POR CONTINUAR FORMANDOSE. GRADO EN FP



6. Composición de la plantilla

A 31 de diciembre de 2018, la plantilla cuenta con:

- 4 puesto de estructura (contrato indefinido).
- 9 Puestos de trabajo de inserción (contratos temporales de trabajadores en situación de exclusión sociales en empresas de inserción: 7 jornada completa y 2 jornada parcial).
Derivados de Centros Municipales de Servicios Sociales de Zaragoza.
- 1 Contrato Ordinario Eventual a jornada parcial de persona derivada de los Centros Municipales de Servicios Sociales de Zaragoza

En 2018, si contamos los puestos medios computados a jornada completa, ha habido 3,9 trabajadores indefinidos de estructura, 0,41 personas de inserción con contrato eventual, 8,6 trabajadores de inserción y 0,15 trabajadores eventuales (extrabajadores de inserción)

Contratos ordinarios indefinidos:

NOMBRE	FECHA INICIAL CONTRATO
A.J.C.T.	18/02/2014
V.M.N.	25/10/2016
M.L.N.	19/10/2017
C.G.E.	05/02/2018

Contratos de inserción:

Los trabajadores de inserción (participantes directos) son personas en situación o riesgo de exclusión social pertenecientes a colectivos incluidos en el artículo 2 de la normativa de empresas de inserción, Ley 44/2007, provenientes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla. Siguen un itinerario y reciben formación:



Mantenimiento de los puestos de trabajo de inserción existentes.

Se han mantenido los 9 puestos de inserción. Se han sustituido en menos de un mes los 11 participantes de inserción que han finalizado el itinerario.

INSERCIÓN LABORAL



RELACION TRABAJADORES DE INSERCIÓN:

NOMBRE	FECHA INICIAL CONTRATO INSERCIÓN	% JORNADA LABORAL	BAJA	CENTRO MUNICIPAL SERVICIOS SOCIALES
RCGP	12/04/2014	100	18/10/2016	MIRALBUENO
JFLHP	12/06/2014	100	12/06/2016	SAN PABLO
IAG	21/04/2015	100	20/04/2018	LAS FUENTES
FMG	21/04/2015	100	20/04/2017	ALMOZARA
JBRN	08/07/2015	100	07/07/2016	ALMOZARA
MLN	07/03/2016	100	18/10/2017	ALMOZARA
MZ	22/03/2016	100		ARRABAL
EOML	28/03/2016	65,41	27/03/2018	DELICIAS
MCK	04/04/2016	100		ARRABAL
MFP	30/05/2016	100	01/01/2018	ARRABAL
MAPH	14/06/2016	100	13/06/2018	ACTUR
JLLV	21/10/2016	100	01/01/2018	OLIVER
DH	27/01/2017	100		DELICIAS
FB	23/05/2017	100		ALMOZARA
JGG	22/01/2018	100		LA MAGDALENA
LGG	08/03/2018	65,41	10/06/2018	LAS FUENTES
MICL	26/03/2018	100	31/07/2018	SAN JOSE
OCB	02/04/2018	100	01/10/2018	DELICIAS
EGG	09/04/2018	100		CASETAS
MMC	03/01/2018	100	14/01/2018	ARRABAL
AVM	27/02/2018	100	11/03/2018	ACTUR
CNAG	18/06/2018	65,41	15/11/2018	ALMOZARA
LKBT	30/08/2018	100		DELICIAS
ECCC	19/09/2018	66,04		OLIVER
SH	12/12/2018	71,57		CASETAS
EOML	CONTRATADA A JORNADA LABORAL COMPLETA 100% DE 12/03/2018 AL 27/03/2018			
LGG	CONTRATADA A JORNADA LABORAL COMPLETA 100 % DE 26/03/2018 AL 01/04/2018			
CNAG	CONTRATADA A JORNADA LABORAL COMPLETA 100 % DESDE 18/06/2018 HASTA 08/07/18			
CNAG	CONTRATADA A JORNADA LABORAL COMPLETA 100 % DESDE 30/07/2018 HASTA el 09/09/2018			

7. Previsiones para el Próximo Ejercicio

Siguiendo las líneas de trabajo del año 2018, el desarrollo de las actividades de A Todo Trapo Zaragoza en 2019 se va a efectuar en cuatro líneas:

7.1.- Seguir trabajando en la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de los participantes. Se ha incrementado el presupuesto en formación del proyecto, y, durante 2019 se mantendrá al técnico de inserción contratado en octubre de 2017, que continuará realizando las siguientes funciones:

- Participar en el proceso de incorporación de cada trabajador de inserción.
- Realizar el diagnóstico de empleabilidad de los participantes: sobrecostes, capacitación laboral, estimación acciones de apoyo y valoración habilidades sociales.



- Establecer objetivos en el itinerario y acordar plan de trabajo coordinadamente con Trabajador Social municipal y con Fundación por la inclusión de Cáritas Zaragoza.
- Identificar los recursos y servicios (formativos, de empleo, psicosociales, sanitarios, de vivienda), a los que se puede derivar al participante porque son necesarios en su itinerario.
- Diseñar y poner en marcha el plan de trabajo de las personas trabajadoras en inserción.
- Proponer y diseñar aquellas acciones formativas que son susceptibles de ser realizadas dentro de las empresas como parte de plan de trabajo.
- Seguir y evaluar el plan de trabajo, la progresión o no de cada participante: sobrecostes, capacitación laboral, estimación acciones de apoyo y valoración habilidades sociales.
- Facilitar la incorporación de los participantes (trabajadores de inserción) al mercado de trabajo normalizado.
- Seguimiento de los participantes al finalizar el itinerario.

Impacto socio-laboral esperado

- Mejora en la inserción laboral en el mercado normalizado (50% participantes que finalizan itinerario en 2019). Se estima un total de 3 inserciones en el mercado de trabajo normalizado.

- Mejora en en la empleabilidad de los trabajadores de inserción y mejora de su bienestar y del de su familia (11 puestos de trabajo de inserción (2 nuevos), mejora en empleabilidad de los participantes por mejora en el acompañamiento (100% de los participantes tienen un itinerario) por nuevo técnico de inserción y por la realización de mínimo de 2 acciones formativas anuales). Posibilidad de contratación de dos trabajadores de inserción adicionales.

Esperamos mejorar la empleabilidad de los acompañantes, a través de la mejora del acompañamiento en todas sus fases, especialmente en el seguimiento y evaluación del plan de trabajo, la progresión de cada participante: sobrecostes, capacitación laboral, estimación acciones de apoyo y valoración habilidades sociales, y en la fase final, en la mejora en la fase de



incorporación al mercado normalizado de los trabajadores de inserción de A Todo Trapo Zaragoza.

7.2.- Consolidar el incremento de recogida de ropa.

En 2019, toda la ropa que no se reutilice localmente será enviada a la entidad de Cáritas Formació i Treball empresa d'inserció slú para garantizar su trazabilidad ética y medioambiental, en el marco del Proyecto Moda Re.

Por otra parte, nos han concedido la licitación de la convocatoria del concurso de instalación progresiva de hasta 200 contenedores de recogida de ropa en vía pública en el municipio de Zaragoza (Ayuntamiento de Zaragoza). Este concurso, es restringido para Empresas de Inserción. A Todo Trapo Zaragoza slú Empresa de Inserción se ha presentado junto con Tiebel Servicios de Inserción slú Empresa de Inserción.

Se estima una recogida y tratamiento de 1.252.295 kg.

Sensibilización medioambiental y social con impacto estimado en unas 450.000 (casi la mitad de las personas de la Diócesis) personas en la Diócesis de Zaragoza.

7.3.- Mejora de procesos productivos

Se han iniciado los procesos de adaptación para obtener la certificación medioambiental ISO 14001.

Se va a continuar con la mejora de procesos, dotando a la entidad de las mejoras en equipos informáticos y software necesarios.

7.4.- Continuar trabajando en el incremento de la rentabilidad de la tienda a través de una adecuada política de difusión y de políticas de fidelización de clientes que permita, durante el ejercicio 2019, pasando los dos puestos de inserción a jornada completa, y, posteriormente,



plantearse la apertura de una nueva tienda, que favorezca la creación de nuevos contratos de inserción permanentes.

Fomento del consumo responsable en la tienda Latido Verde (44.696 prendas vendidas y 4.031 prendas entrega social).

8. Diversidad e igualdad de género

Se sigue potenciando la Igualdad de género y de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto a nivel formativo como laboral. Asimismo, en el acompañamiento de trabajadores de inserción se siguen diferenciando y personalizando estos aspectos, dotando a cada participante de mayor o menor impacto (incluida formación) de cada uno de estos temas en función de su itinerario. Con la incorporación del técnico de inserción en A Todo Trapo Zaragoza, se ha profundizado (personalizadamente) en estos aspectos.

En los procesos de selección de personal realizados, han participado distintas personas en cada una de las tres fases de las que se compone el proceso. Siempre han intervenido hombres y mujeres, y han participan técnicos de la Fundación, técnicos de A Todo Trapo Zaragoza y miembros del Consejo de Administración, para garantizar la igualdad de oportunidades.

La limpieza de la nave y tienda se siguen realizando por turnos rotativos, sin diferenciar sexo ni cargo.

En 2018, el encargado de la nave ha realizado un curso de Formación en Género e Igualdad.

9. Gestión medioambiental

A Todo Trapo Zaragoza es gestor de residuos no peligrosos-ropa, acreditado por INAGA. Además, el cartón y el plástico se gestionan a través de gestores autorizados. En 2018 se ha



presentado un proyecto para ampliar la capacidad de gestión del código LER 200110 ropa y se ha solicitado incluir el código LER 200111 tejidos.

Se ha procedido a cambiar la iluminación de tienda y naves a led.

Periódicamente, se comunican las mejoras medioambientales que se han obtenido a lo largo del Proyecto, haciendo partícipes a los participantes de inserción de estos logros.

En 2019 el objetivo es acreditar la entidad en la ISO medioambiental 14.001

10. Seguridad laboral

La seguridad laboral se sigue trabajando conjuntamente con la mutua, SPMAS.

A nivel formativo, Gerente, Técnico de Inserción y Encargado de Tienda han realizado formaciones en Prevención de Riesgos Laborales para Delegados de Prevención de empresas con actividades especiales de 65 horas. Además, la Técnico de Inserción y el Encargado de tienda han realizado formaciones en Actuaciones en situaciones de emergencia.

En 2017, todos los trabajadores de la empresa de inserción realizaron un curso de prevención de patología osteomuscular de origen laboral. En 2018, 5 trabajadores más han realizado ese curso.

En 2017, un participante ha realizado un curso de extinción de incendios teórico-práctico, y otro participante ha realizado un curso de primeros auxilios básicos.

En 2018 otro participante ha realizado el curso de extinción de incendios teórico-práctico.

Todos los participantes que desarrollan su actividad laboral en la nave, han obtenido el título de carretillero (se les facilita dicha formación al entrar en A Todo Trapo Zaragoza).

Se han señalizado zonas de pasos de peatones en la nave, se ha pintado las zonas donde se puede apilar big bags, indicando donde se pueden apilar en dos y donde en tres alturas; se ha instalado una valla de seguridad en una de las salidas de la zona de vestuarios para incrementar la seguridad ante el riesgo de atropellamiento (vehículo o carretilla). Se ha incrementado la señalización de seguridad en ambas naves.

En 2017 se desarrollaron los procedimientos de evacuación de emergencia en nave y en tienda.



Se han llevado a cabo simulacros en ambos centros de trabajo en 2017 y 2018.

Se siguen evaluando anualmente los riesgos en cada puesto de trabajo en materia de seguridad, higiene y ergonomía /psicología, para hacer el seguimiento de las posibles repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud de todas las personas que compartimos los espacios del proyecto. Los trabajadores que se han incorporado en A Todo Trapo Zaragoza en 2017 y 2018 han sido informados de los riesgos labores afectos a su puesto de trabajo, y de los procedimientos a seguir en caso de urgencia: evacuación del local, accidente de trabajo, etc. Asimismo se les ha dotado de la ropa de trabajo adecuada a su puesto, con un número de prendas adecuado para su uso diario. La ropa de trabajo con mayor desgaste se les ha vuelto a entregar cada seis meses, y toda la que se ha deteriorado, se ha respuesto inmediatamente.

Al incorporarse un nuevo trabajador, y en cualquier caso, una vez al año, se han realizado los reconocimientos médicos para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás o para otras personas.

Periódicamente, se han comunicado las mejoras en materia seguridad laboral que se han obtenido a lo largo del Proyecto, haciendo partícipes a los participantes de inserción de estos logros. Se fomentan los canales para escuchar a todas las personas.

11. Actividades de difusión del Proyecto

Existe una difusión periódica desde A Todo Trapo Zaragoza a las parroquias, ayuntamientos, colegios, centros deportivos, centros comerciales y demás entidades que colaboran en el proyecto. Algunas de estas entidades, comparten dicha información institucionalmente.

Existe difusión a través de las páginas web de Latido Verde, de Cáritas Diocesana, de la Fundación por la Inclusión de Cáritas Diocesana de Zaragoza y de la página Facebook de Latido Verde.

Se ha incrementado la difusión de la tienda, especialmente a través de Facebook y se han desarrollado nuevos trípticos. Se ha realizado una campaña de difusión del proyecto y de la tienda en el ámbito universitario y se ha desarrollado la web www.latidoverde.es.



Periódicamente, se realizan, de la mano del departamento de Comunicación de Cáritas Diocesana de Zaragoza, actividades de difusión a medios de comunicación locales y autonómicos (prensa, radio y televisión)

A Todo Trapo Zaragoza pertenece a AREI (Asociación de Empresas de Inserción de Aragón), y a AERESS (Asociación Española de Recuperados de Economía Social y Solidaria), que realizan difusión de la actividad de todos sus miembros.

También han incrementado las derivaciones realizadas en la tienda Latido Verde. En 2018 se han realizado un total de 364 derivaciones de familias desde Cáritas a la tienda Latido Verde (Moda Re).

Adicionalmente, se han llevado a cabo dichas acciones:

14 Enero. Sesión DIRYGESS. Plan de negocio A Todo Trapo. Diploma de Especialización en Dirección y Gestión de Recursos y Servicios Sociales. Facultad Ciencias Sociales y del Trabajo de la Universidad de Zaragoza.

Enero, febrero, marzo. Trabajo de la asignatura “Marketing público y no lucrativo” del Grado de Marketing y Estudios de Mercado de la Facultad de Economía y Empresa de la UZ. Plan de Comunicación dirigido a público juvenil.

17 de enero . El escaparate de LATIDO VERDE. Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Zaragoza, organizado en Colaboración con los alumnos de la asignatura de Marketing Público y No Lucrativo.



2 y 3 de Febrero. V Congreso Nacional de RSE celebrado en Zaragoza:

“La Responsabilidad Social en las Alianzas Público-Privadas para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible”.

2 de Marzo. Se imparten dos charlas en el colegio Marianistas Santa María del Pilar de Zaragoza para alumnos de 1º de ESO, sobre reciclaje y consumo responsable. Participan más de 100 alumnos. Durante la semana siguiente cada una de las clases visita la tienda LATIDO VERDE.



15 de Marzo al 30 de Abril.

Practicas fin de master: sociología de las políticas públicas. 120 horas. Plan de viabilidad nueva unidad de producción de ATT en el Bajo Aragón.

9 de mayo. Charla en el Centro Cívico de Zuera para presentar el proyecto de A TODO TRAPO Zaragoza, con motivo de la colocación de contenedores para la recogida de ropa en la localidad.

3 de octubre. Participación en Casos prácticos en Zaragoza para la economía circular. I jornada: reciclaje y reutilización de ropa. Invitados junto a Aropa2. Organizado por Zaragoza Dinámica. Un grupo para la reflexión que favorezca la economía circular en la ciudad de Zaragoza.

Octubre 2017-febrero 2018. Facultad de Economía y Empresa. Estudio sobre fidelización en tienda Latido Verde.



30 octubre, 14 noviembre, 28 noviembre. Participación en el Proceso de elaboración de la Estrategia de Impulso del Consumo Responsable en la ciudad de Zaragoza.

El **24 de marzo de 2018** se realizó la presentación de Moda Re en Madrid, acudiendo los medios de comunicación.

El **27 de marzo de 2018** se presentó Moda Re en la tienda Latido Verde de Zaragoza, acudiendo las entidades colaboradoras con A Todo Trapo Zaragoza y los medios de comunicación.

El **7 de mayo** nos visitaron los alumnos de un curso de inserción laboral de la Academia San Miguel, a quienes se explicó en proyecto en la nave de Cuarte de Huerva.

El día **16 de mayo**, se realizó una convocatoria de prensa, difundiendo a la empresa de inserción A Todo Trapo Zaragoza, junto con la empresa de inserción Tiebel.

El día **22 de mayo**, acudió la TV para realizar en programa en relación a Moda Re.

El **28 de mayo** nos visitaron los voluntarios de la zona de Monzalbarba y Casetas, a quienes se explicó en proyecto en la nave de Cuarte de Huerva.

El **8 de Julio** se emitió el programa de TV, últimas palabras, donde se explicaba el proyecto.

El **11 de Julio** nos visitaron los alumnos de Marianistas y Jesuitas de Madrid y Asturias, a quienes se explicó en proyecto en la tienda Latido Verde.

El **26 de julio** nos visitaron los alumnos de un curso de inserción laboral de la Fundación Adunare, a quienes se explicó en proyecto en la nave de Cuarte de Huerva.

El **17 de agosto** se emitió el programa Objetivo ARAGON TV, donde se explicaba el proyecto.

EL **4 de octubre** nos visitaron los proyectos de Ciudad Real y de Madrid.

Del **17 al 25 de noviembre del 2018**. Semana europea de la prevención de residuos. Campaña "Yo reutilizo y tú"

El **30 de noviembre**. Noche de las tiendas creativas (junto con Zaragoza Activa).

El **7 de diciembre** se preparó el escaparate navideño de Latido Verde en colaboración con los alumnos de cuarto de primaria del Colegio Santa Magdalena Sofía.

El **13 de Diciembre** nos visitaron los alumnos del Colegio Agustinos, a quienes se explicó en proyecto en la tienda Latido Verde.



El **21 de Diciembre** nos visitaron los alumnos del Colegio El Buen Pastor, a quienes se explicó en proyecto en la nave de Cuarte de Huerva

12. Valoración de los resultados obtenidos en el ejercicio 2018:

El proyecto está cumpliendo sus objetivos. Todos los participantes que se incorporan a la empresa de inserción están desempleados y son derivados por los Centros Municipales de Servicios Sociales. Todos siguen un itinerario con el que están mejorando su empleabilidad a lo largo del proyecto.

El proyecto está consiguiendo la mejora del proceso de acompañamiento de los trabajadores de inserción con la contratación de un técnico de inserción (que se realizó en octubre del 2017); mejorando así la empleabilidad y posibilidades de inserción laboral de los participantes. Además, se han incrementado las acciones formativas.

Las mejoras en el acompañamiento, están derivando en mejoras en las Incorporaciones al mercado laboral normalizado de los participantes que finalizan su itinerario, y en el mantenimiento de dichos puestos de trabajo.

En 2018 dos participantes abandonaron el proyecto a los pocos días. De los que han terminado su itinerario, 9: 5 se han incorporado al mercado de trabajo normalizado, dos han optado por mejorar su formación, otro no se ha podido incorporar al mercado de trabajo por enfermedad muy grave y a otro no se le renovó tras seis meses por su escaso interés.

El proyecto también consigue mantener los 9 puestos de inserción, y se prevén dos nuevas incorporaciones en 2019, para lo que tendrá que afrontar un nuevo proceso de esfuerzo en inversiones (vehículos y contenedores de recogida de ropa).

Por lo que respecta a la sostenibilidad del proyecto, en 2018, la previsión de recogida era de 1.199.535 y se han conseguido 1.202.553 kg.

En 2017 se han incrementado significativamente la recogida de ropa, pasando de 938.346 kg en 2016 a 1.071.847 kg en 2017 (el objetivo eran 1.055.000 kg), un 14,23% más. En el proyecto presentado, la estimación de recogida de ropa para 2018 era de 1.199.535 kg.

Las ventas y las derivaciones en tienda también han incrementado respecto a 2017 y 2016.



La comparativa entre 2018 y 2017 arroja un incremento de 28,23%. Entre abril a diciembre del 2016 y 2017, arroja un incremento de ventas del 20,94 %. Por su parte, las derivaciones han incrementado en un 98% entre junio y diciembre del 2017, comparado con el mismo periodo del 2016.

Las derivaciones de familias desde Cáritas Diocesana de Zaragoza para entrega social en 2018



han sido 364, 169 en 2017 y 64 en 2016. Además, se han realizado derivaciones al Ayuntamiento de Zaragoza, a la Cofradía del descendimiento, a Fundación Cepaim y a la entidad Accem.

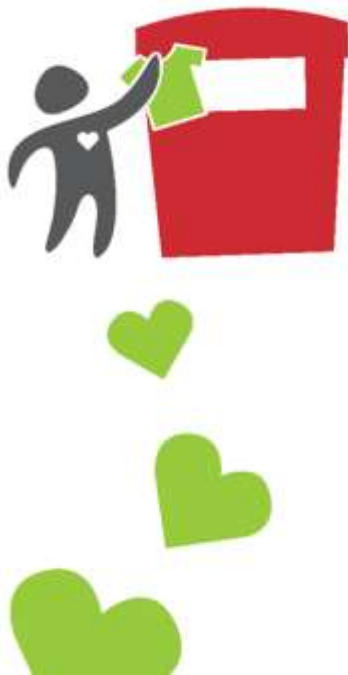
Junto al ambiental, es importante tener en cuenta el impacto social o el retorno social de la actividad de A TODO TRAPO Zaragoza. Se han retornado a

las arcas de la administración pública en concepto de Seguridad Social, IRPF, IVA e Impuesto de Sociedades 254.379,33euros.

En diciembre 2018 se ha renovado el sello RSA (Responsabilidad Social de Aragón) donde nos comprometimos de forma voluntaria a los siguientes compromisos: Máxima transparencia en la gestión, focalizarse en sostenibilidad de la empresa y de la sociedad, respeto a las personas empleadas, aplicar principios de excelencia en la gestión y orientación al cliente, tener una relación con los proveedores ética y responsable y minimizar el impacto de la empresa en su entorno directo y en el medio ambiente.



CON ESTE SIMPLE GESTO,
COMPARTES



- ♥ Contenedores por toda tu ciudad
¡Deposita tu ropa usada!
- ♥ Menos residuos contaminantes
¡Recicla!
- ♥ Nuevos puestos de trabajo
¡Inclusión social!

RECICLA
TU ROPA

A TODO TRAPO, PASIÓN POR COMPARTIR



T: 649 426 054
info@atodotrapo-zaragoza.es

