



MEMORIA 2023

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
FILOSOFÍA DE TRABAJO	4
OBJETIVOS.....	5
EQUIPO DE TRABAJO.....	5
ACTIVIDAD Y SERVICIOS DE LA EMPRESA.....	6
OBRAS Y SERVICIOS REALIZADOS EN EL AÑO 2023.....	7
MEDIDAS DE RSE Y GESTIÓN	9
BALANCE SOCIAL	10
PERFIL SOCIOECONÓMICO	13
Inserciones laborales	16
DATOS ECONÓMICOS	17
Retorno económico	18

INTRODUCCIÓN

E.I.L. Cormo Integral, como Empresa de Inserción Laboral - promovida por la Fundación Érguete-Integración - es una empresa que, realizando un trabajo productivo y participando regularmente en operaciones de mercado a través de la producción de bienes, o prestación de servicios, tiene como fin primordial de su objeto social la integración socio-profesional de personas en situación o riesgo de exclusión social. Después de los circuitos tradicionales de empleo, se les proporciona un trabajo remunerado y la formación y acompañamiento necesarios para mejorar sus condiciones de ocupabilidad y su acceso al mercado laboral ordinario.

Del total del personal contratado, sin poner en riesgo la viabilidad del Plan de Empresa, se establece un compromiso de contratación de personas desempleadas procedentes de situaciones de exclusión social (Certificación expedida por el Departamento de la Administración Autonómica con competencia en materia de Servicios Sociales), y que se encuentren en el momento oportuno para su incorporación en el mercado laboral.

La Empresa de Inserción Laboral suscribe un itinerario de inserción con la persona seleccionada y con los Servicios Sociales en el que registran medidas formativas, de acompañamiento y de apoyo psicosocial.



ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN:

Pilar fundamental del trabajo de la Empresa de Inserción Laboral. Consiste en un plan de trabajo personalizado, en el que se establece un camino planificado, con el fin de alcanzar la integración en el mercado laboral ordinario, de las personas trabajadoras de la E.I.L.








FILOSOFÍA DE TRABAJO

MISIÓN:






Contribuir en la mejora social, laboral y de vida de las personas más vulnerables, trabajando de manera integral e individualizada con perspectiva de género, priorizando sus necesidades, y ofreciéndoles servicios de información, atención, asesoramiento, sensibilización, orientación e intermediación con la red de recursos existente en nuestra comunidad, mediante la intervención de un equipo multidisciplinar.


VISIÓN:

E.I.L Corno Integral S.L.U quiere ser una empresa:

-  Promotora del cambio y la justicia social.
-  Impulsora de la innovación y el trabajo en red con todos los agentes sociales.
-  Referente y con capacidad de influir en la toma de decisiones en el ámbito de las políticas sociales.
-  Creadora de programas, actividades y servicios innovadores que permitan la integración de las personas.
-  Defensora del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
-  Ejemplo de compromiso con la calidad y la excelencia.
-  Identificada como “Marca personal” por las personas que atendemos, grupos de interés y la sociedad en general.

VALORES:

-  **Compromiso con las personas:** actuar con respeto a la dignidad y diversidad de las personas, ofreciendo igualdad de oportunidades, defensa de derechos y capacidad de elegir.
-  **Rigor profesional:** ser una empresa útil, honesta, transparente en la gestión, dispuesta a mejorar y abierta a innovar.
-  **Trabajo en equipo y espíritu de colaboración:** con equipos multidisciplinarios que colaboran estrechamente para dar una cobertura integral a la persona beneficiaria.
-  **Independencia:** actuar con libertad en el desarrollo de su misión sea cual sea la coyuntura política, social y económica.
-  **Coherencia y ética:** ser una entidad respetuosa y coherente con su misión, sus valores y su cultura, con su articulación orgánica, con las personas de la organización y con sus grupos de interés.

-  **Adaptabilidad:** estar en un proceso abierto y constante de análisis de la realidad de todos los grupos de interés implicados en el proyecto para procurar la adaptación de los programas y actividades en función de la necesidad existente en el entorno.

OBJETIVOS

Los **dos objetivos básicos**, íntimamente relacionados entre sí, que persigue la E.I.L, como empresa y como herramienta de inserción laboral, son:



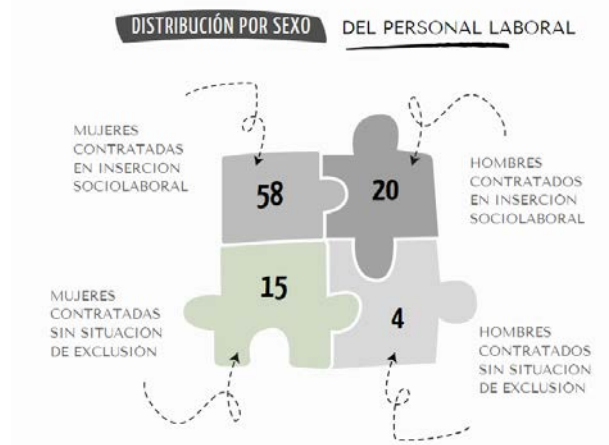
1. Facilitar la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social, proporcionándoles una ocupación que los dote de competencias profesionales a través de un itinerario de inserción, que le facilitará el acceso al mercado laboral convencional.



2. Consolidación del proyecto de empresa, de forma que los ingresos generados por la actividad desarrollada, permitan sufragar los costes laborales y de funcionamiento, necesarios para la creación de nuevos puestos de trabajo.

EQUIPO DE TRABAJO

DATOS GENERALES RESPECTO A TOTALIDAD DEL PERSONAL LABORAL DE LA EMPRESA:



Del total del personal laboral contratado en la EIL el 75,25 % son mujeres frente al 24,74 % de hombres.

El 80,41% del personal laboral cuenta con un Itinerario Personalizado de Inserción (IPI).

ACTIVIDADE	N.º Trabajadores/as			
	Hombres	Mujeres	total	%
Apoyo a personas vulnerables	10	67	77	79,4%
Parques y jardines	14	3	17	17,5%
Servicios generales	0	3	3	3,1%
Total	24	73	97	100%

El 79,4% del personal laboral se dedica a actividades de cuidados frente al 17,5% que se dedican a actividades del sector forestal y el 3,1% a servicios generales.

ACTIVIDAD Y SERVICIOS DE LA EMPRESA

E.I.L. Corno Integral, oferta y desempeña desde hace una década, servicios relacionados con el mantenimiento de espacios ajardinados y seminaturales, restauración de márgenes de ríos, repoblaciones forestales y con fines recreativos, tanto para clientes particulares como para la administración pública y organismos oficiales.

TRABAJOS DE JARDINERÍA, MEDIO AMBIENTE Y FORESTAL:

- Diseño y realización de trabajos de mantenimiento integral de parques y jardines
- Control de plagas y enfermedades.
- Calendario de fertilización.
- Podas de mantenimiento de setos, limpieza.
- Poda de frutales
- Diseño, puesta a punto y mantenimiento de instalaciones de riego.
- Recuperación de espacios degradados.
- Restauración de ríos y riveras.
- Mantenimiento y limpieza de senderos, ríos y ámbitos naturales.
- Trabajos de mejora y acondicionamiento de espacios naturales.
- Trabajos silvícolas: Claras, clareos, rozas y podas.
- Repoblación forestal.
- Limpieza de terrenos: desbroce.
- Sanidad forestal: Podas limpieza, aplicación de fitosanitarios, eliminación de restos.

SERVICIO DE APOYO EN LABORES COTIDIANAS A PERSONAS VULNERABLES

- Acompañamiento a las personas que lo precisen en sus labores cotidianas
- Realización de servicios vitales de apoyo a las personas mayores con problemas de movilidad o discapacidad.
- Ayuda, información y atención a personas en situación de calle
- Colaboración con todos los servicios públicos relacionados y con los servicios de emergencias.

OBRAS Y SERVICIOS REALIZADOS EN EL AÑO 2023

Dentro del abanico de actividades y servicios que lleva a cabo la EIL, mostramos los principales servicios ejecutados a lo largo del año 2023

SERVICIOS DE JARDINERÍA, MEDIO AMBIENTE Y FORESTAL:

N.º OBRAS/SERVICIOS:



MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE ESPACIOS VERDES: Trabajos de desbroce, poda de arbolado, apilado y triturado de restos, recogida y retirada de restos orgánicos e inorgánicos, control de especies exóticas invasoras en parques periurbanos, áreas recreativas, senderos, espacios públicos abiertos que no estén ajardinados.

DESBROCES: Eliminación de parte aérea de matorral, empleando desbrozadora manual.

MANTENIMIENTO DE JARDINES Y PUESTA A PUNTO: Siega de césped, escarificado, abonado, poda formación setos y arbolado, plantación y siembra, revisión y puesta a punto riego

TRATAMIENTOS SELVÍCOLAS: Trabajos de limpieza de plantaciones forestales mediante desbroce, clareos, podas, tallas de formación.

OBRAS DE JARDINERÍA: Cava, rastrillado, siembra césped, colocación tepe, plantación plantas y arbustos, abonado, instalación de riego, plantación de arbolado ornamental.

CONTROL DE ESPECIES EXÓTICAS INVASORAS: Eliminación mediante escarda manual o química de especies vegetales exóticas invasoras.

SERVICIO DE APOYO EN LABORES COTIDIANAS A PERSONAS VULNERABLES:



VISITAS DOMICILIARIAS: Visita inicial para la detección de las necesidades que presenta la persona beneficiaria del servicio.

RECADOS: Servicio que se realiza sin la persona beneficiaria: Ir al supermercado, farmacia etc.

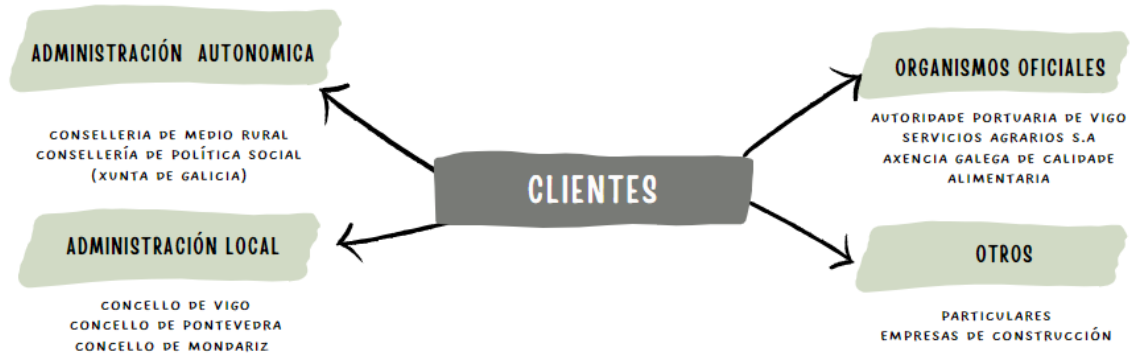
PASEOS: Servicios que se realizan con la persona beneficiaria con la finalidad de promover su participación en la comunidad.

GESTION DE TRAMITES: Gestiones documentales que la persona beneficiaria necesite: tramitar dependencia, “xantar na casa”, bono social etc.

ACOMPAÑAMIENTOS PERIODICOS: Acompañamientos a consultas médicas, citas con SS. SS, actividades de ocio y otras.

INCIDENCIAS DEL ESPACIO PÚBLICO: Registro de desperfectos en el mobiliario urbano, rotura de señales, fallos en el pavimento, limpieza o contenedores rotos, registro de enseres etc.

CLIENTES:



MEDIDAS DE RSE Y GESTIÓN

Desde el año 2023 contamos con el sello **RESPONSABILÍZATE** otorgado por la Xunta de Galicia

CÓDIGO ÉTICO

La E.I.L cuenta desde el año 2023 con un Código Ético y de Conducta a disposición de todo el personal laboral que garantiza la aplicación colectiva de los compromisos éticos de la empresa y el efectivo cumplimiento de los derechos humanos y laborales, así como la integración de todo el colectivo de personas en la cultura corporativa.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

Desde el año 2023 la empresa cuenta con un Plan de Igualdad que garantiza la aplicación de todas las medidas legalmente establecidas en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre de Conciliación de la vida familiar y laboral.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

El presente protocolo está a disposición de toda la plantilla y tiene como objetivo prevenir situaciones de acoso en el entorno laboral y establecer los procedimientos adecuados de intervención en caso de que dichas situaciones se produjesen.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ESTRÉS TÉRMICO Y SOBRECARGA TÉRMICA

El presente protocolo es el resultado del compromiso de la E.I.L con la prevención de riesgos laborales y es de obligado cumplimiento para todo el personal laboral.

Tiene la finalidad de establecer las actuaciones y pautas de prevención necesarias para desarrollar la actividad laboral cuando se dé la concurrencia de riesgos derivados de altas y bajas temperaturas.

BALANCE SOCIAL

ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN

Se pueden establecer dos tipos de objetivos en los itinerarios personalizados de inserción

Objetivo general:

Mejora del perfil socio-laboral de la persona trabajadora para la incorporación efectiva a medio plazo en el mercado laboral ordinario.

Objetivos Específicos:

- Formar y adaptar las competencias profesionales a las exigencias del mercado de trabajo.
- Establecer pautas de funcionamiento destinadas a la adquisición de hábitos sociales de trabajo.
- Realizar acompañamiento social encaminado a la satisfacción y resolución de problemáticas personales que impidan o dificulten el normal desarrollo del proceso de adaptación social.
- Refuerzo y mantenimiento de la iniciativa, autonomía y colaboración con la cadena de mando y afianzamiento de la responsabilidad sobre el trabajo realizado.

Estructura de los Itinerarios Personalizados De Inserción (IPI):

La estructura de los itinerarios de inserción presenta el siguiente esquema:

ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN



ACOGIDA:

- *Entrevista inicial* en la que la persona participante se compromete a participar en el Itinerario Personalizado de Inserción.
- *Diagnóstico de empleabilidad* de la persona trabajadora, centrado en la valoración del historial profesional y formativo de la persona, así como la detección de necesidades, carencias, actitudes, competencias y otros factores relacionados con el acceso al empleo, observando las inquietudes que manifiesta la persona trabajadora en inserción.

PLAN DE INTERVENCIÓN:

- *Diseño y desenvolvimiento de un plan de intervención.* Establecer los objetivos, la relación de acciones de promoción personal y mejora de la empleabilidad, así como los apoyos personalizados necesarios.
- Documentación generada: Informe social, Evaluación de intereses profesionales y Evaluación competencias e informe de competencias digitales.

ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO:

- *Atención social:* Acciones de intervención o acompañamiento social, de forma coordinada con las Unidades de Trabajo Social (UTS) del Ayuntamiento de Vigo
- *Desarrollo competencial:* Actividades de adquisición y/o fortalecimiento de las

capacidades personales y sociales.

- *Alfabetización digital:* Proporcionar formación de competencias digitales y habilidades técnicas, sociales y éticas relativas al uso de las TICS para localizar, organizar, entender, evaluar y analizar información.
- *Orientación laboral:* Proporcionar formación e información de técnicas de búsqueda de empleo, su puesta en práctica (elaboración de CV, utilización de canales de empleo, presentación de solicitud de ofertas), y acompañamiento a personas trabajadoras en inserción en las oportunidades laborales al mercado de empleo.
- *Actividades de mejora de las competencias personales y profesionales y adquisición de cualificación para la mejora de empleabilidad.* Formación para empoderar a la persona y desenvolver sus competencias.

PLAN DE TRANSICIÓN:

- *Intermediación laboral y seguimiento de contratación.* Identificación de ofertas de empleo, presentación de candidaturas, y procesos de seguimiento de selección.
- Documentación generada: Evaluación de inserción,

Además de comunicar cualquier circunstancia relevante que imposibilite o dificulte gravemente la ejecución del itinerario previsto, o aconseje su modificación, el personal técnico de orientación realiza dos evaluaciones competenciales del personal laboral a su cargo:

1. Intermedia, a los seis meses del inicio de la contratación
2. Final, en el mes anterior a la finalización del contrato

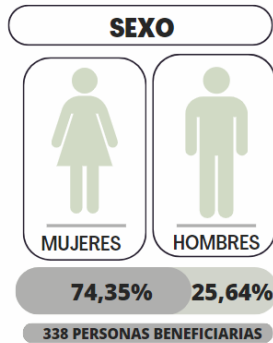
Con la primera evaluación, además de conocer el grado alcanzado, se propone al trabajador/a estrategias que le permitan la mejora de competencias; con la evaluación final se realiza una comparación para conocer la mejora real conseguida.

La metodología que se aplica se articula en torno a un proceso continuo de evaluación - planificación - acción- seguimiento. Desde la incorporación de la persona trabajadora en inserción se realizan numerosas intervenciones para hacer balance del grado de cumplimiento del IPI e de su situación respecto al mercado laboral. Participan en una encuesta de satisfacción laboral para conocer tanto el grado de satisfacción con la empresa como el grado de ajuste del puesto de trabajo con la finalidad de identificar necesidades de apoyo en el puesto de trabajo orientadas al mantenimiento del mismo y a su desarrollo profesional.

PERFIL SOCIOECONÓMICO

PERFIL SOCIO-LABORAL DE LAS PERSONAS EN INSERCIÓN

Datos desgregados por sexo:

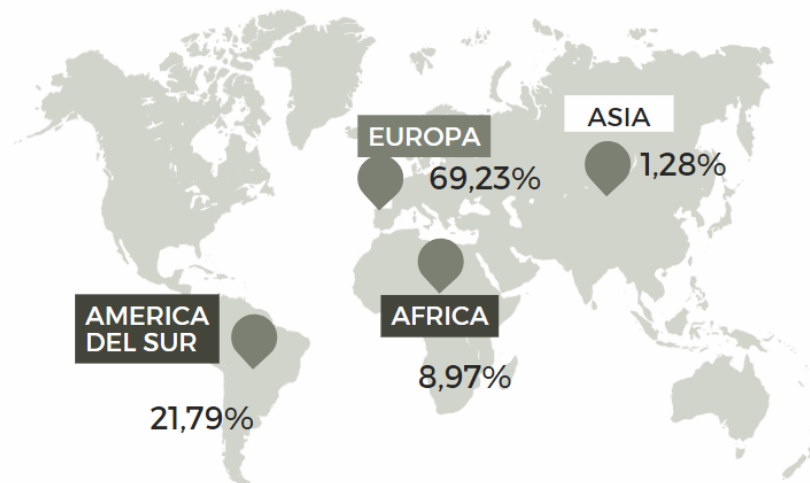


PERSONAL LABORAL CON UN ITINERARIO DE INSERCIÓN		
HOMBRES	MUJERES	TOTAL
20 (25,64%)	58 (74,35%)	78 (100%)
PUESTO: PEON		
11 (91,66%)	1 (8,33%)	12 (100%)
PUESTO: COIDADORES DE BARRIO		
9 (13,63%)	57 (86,36%)	66 (100%)

Del total del personal laboral con un itinerario de inclusión el 74,35% son mujeres frente a un 25,64% de hombres. Por sectores, el 91,66% del personal laboral en el sector forestal son hombres frente a un 8,33% de mujeres; en el programa de coidadores de Barrio, el 86,36 % son mujeres frente a un 13,63 % de hombres.

Datos desgregados por nacionalidad:

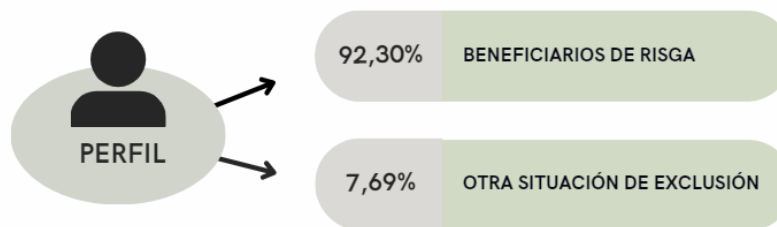
Procedencia del personal laboral:



NACIONALIDAD DEL PERSONAL LABORAL			
NACIONALIDADE	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ESPAÑOLA	11	31	43 (55,12%)
DOBL.NACIONALIDAD	2	6	8 (10,25%)
COLOMBIANA	0	3	3 (3,84%)
GEORGIANA	1	0	1 (1,28%)
CUBANA	1	1	2 (2,56%)
VENEZOLANA	0	4	4 (5,12%)
SALVADOREÑA	0	1	1 (1,28%)
NICARAGUENSE	0	1	1 (1,28%)
SENEGALESA	2	1	3 (3,84%)
NIGERIANA	0	4	4 (5,12%)
RUMANA	2	1	3 (3,84%)
PERUANA	1	1	2 (2,56%)
ECUADOREÑA	0	1	1 (1,28%)
BRASILEÑA	0	3	3 (3,84%)
TOTALES	20	58	78 (100%)

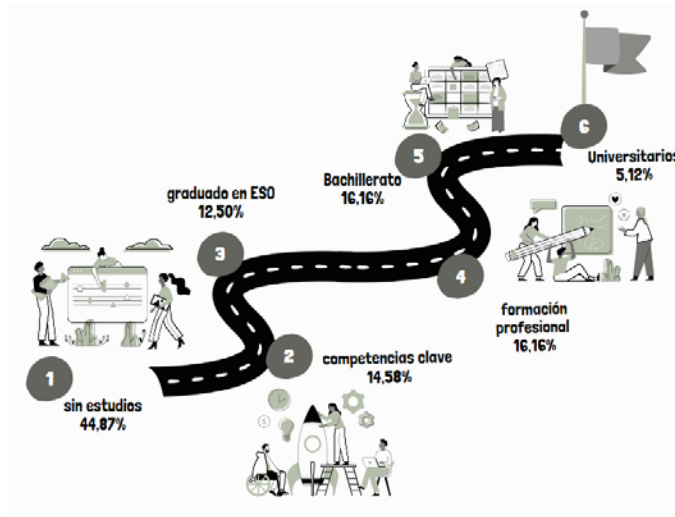
Respecto a la nacionalidad, mas de la mitad del equipo de trabajo en inserción tienen nacionalidad española. Los países extranjeros con mas representación son: Venezuela, Nigeria seguido de Colombia, Rumania y Senegal.

Datos desgregados por perfil:



Del total del equipo de trabajo en inserción más del 90% son beneficiarios de la Renta de Inclusión Social de Galicia (RISGA). Entre otras situaciones de exclusión encontramos: deshabitación en el consumo de sustancias, procedencia de viviendas tuteladas, etc.

Datos disgregados por nivel de estudios:



Respecto al nivel académico, podemos observar como casi la mitad del personal laboral no tienen estudios (algunos trabajadores tienen bachillerato o incluso estudios universitarios en su país de origen, no homologados en territorio español). El 14,58% de los trabajadores cuentan con competencias clave y el 16,16% con formación profesional (FP). Los estudios universitarios representan el 5,12%.

NIVEL DE ESTUDIOS DO PERSOAL LABORAL 2023

	MULLERES	HOMES	TOTAIS
SEN ESTUDOS	23	12	35 (44,87%)
COMPETENCIAS CLAVE	7	0	7 (14,58%)
GRADUADO EN ESO	3	3	6 (12,5%)
BACHARELATO	11	2	13 (16,16%)
FP	11	2	13 (16,16%)
EST. UNIVERSITARIOS	3	1	4 (5,12%)
TOTAIS	58	20	78 (100%)

(*) No se contempla la formación realizada en otros países si no está homologada.

ACTIVIDADES VINCULADAS AL ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN (IPI):



ACTIVIDADES VINCULADAS AL IPI

ACTIVIDADES DE ADQUISICIÓN Y/O FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES PERSONALES Y SOCIALES	ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y/O PROMOTORAS DE ACCESO Y PERMANENCIA AL MERCADO LABORAL	ACCIONES DE INTERVENCIÓN Y/O ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL
HABILIDADES SOCIALES, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS E INTELIGENCIA EMOCIONAL	FORMACIÓN ESPECÍFICA DEL PUESTO Y COMPETENCIAS TÉCNICAS	TUTORIAS INDIVIDUALIZADAS
TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN	PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	ACOMPAÑAMIENTO Y DERIVACIONES
SENSIBILIZACIÓN EN EL ÁREA DE LA SALUD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES	APOYO PSICOLÓGICO
REFUERZO HÁBITOS DE TRABAJO	PRIMEROS AUXILIOS	
FORMACIÓN EN EDUCACIÓN FINANCIERA BÁSICA	ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIÓN DE CALLE	
SENSIBILIZACIÓN MEDIOAMBIENTAL	EL TRABAJO COMUNITARIO COMO MOTOR DE CAMBIO	
LA PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN POR ORIGEN RACIAL Y ÉTNICO Y LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN EL ENTORNO LABORAL	ACTIVIDADES COMPETENCIALES Y FORMATIVAS INDIVIDUALIZADAS SEGUNDO OBJETIVO PROFESIONAL	
	CONOCIMIENTOS BÁSICOS DE LA NORMATIVA LABORAL	
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE PERSONAS EN EDAD ADULTA EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD	
	ACTIVIDADES PARA LA BUSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO	

INSERCIONES LABORALES

11,53%



La empresa consiguió un 11,53 % de inserciones laborales de las cuales el 88,88 % fueron mujeres frente a un 11,11% de hombres.

Definimos como inserciones laborales el número de contratos de trabajo que se obtengan por parte del personal laboral en inserción durante su estadía en la E.I.L o en los dos meses posteriores a finalización del mismo, y cuya duración sea igual o superior a tres meses.

De manera específica, consideraríamos que existe una incorporación al comprado laboral cuando:

- Cuando la persona en proceso de inserción sea contratada en la empresa común con un contrato temporal de duración igual o superior a tres meses.
- Cuando la persona en inserción sea contratada de manera indefinida en la misma empresa de inserción.
- Cuando la persona en proceso de inserción inicie una actividad por cuenta propia o se incorpore como socio trabajador la una sociedad cooperativa.

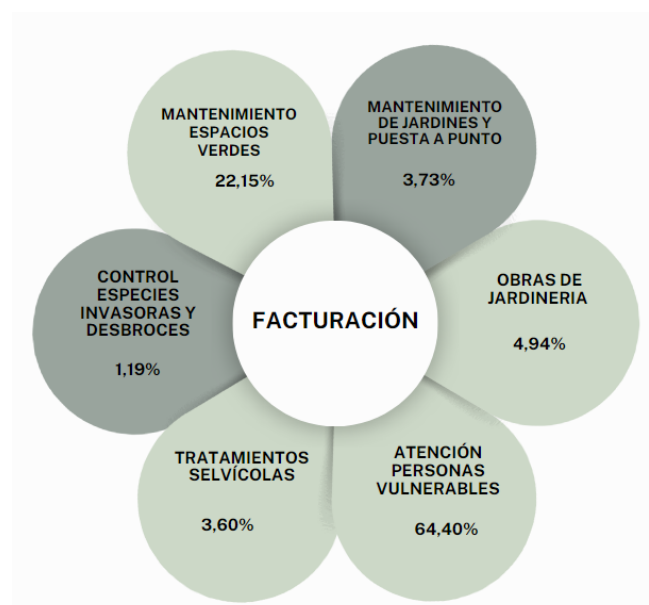
Para que se considere inserción el plazo entre la baja en la E.I.L y la fecha de alta en el comprado normalizado no podrá ser superior a 2 meses, período en el cual la empresa de inserción realizará un seguimiento de las personas insertadas.

DATOS ECONÓMICOS

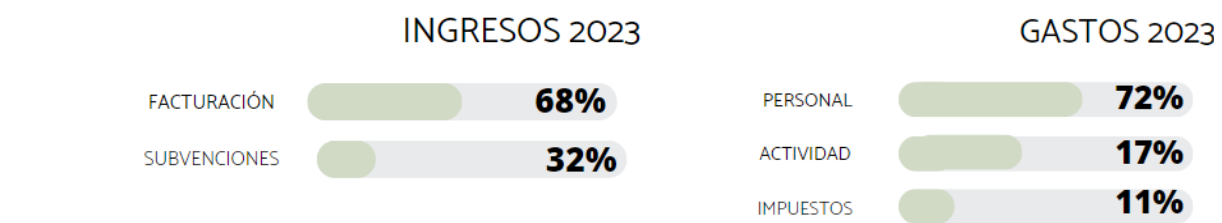
DISTRIBUCIÓN CLIENTES POR FACTURACIÓN



DISTRIBUCIÓN CLIENTES POR SERVICIO PRESTADO Y FACTURACIÓN



CUENTA RESULTADOS DE LA EIL:



RETORNO ECONÓMICO

RETORNO A LAS AA. PP. VIA IMPUESTOS	
SEGURIDAD SOCIAL	74.635,86 €
IVA	72.539,43 €
IRPF	14.229,87€
IMPUESTO SOCIEDADES	10.649,41€
OTROS TRIBUTOS	1.406,69 €
Total	173.461,26 €

RETORNO CONTRATACIONES RISGA	
SUBVENCIÓN RECIBIDA POR PUESTO DE INSERCIÓN	5.751.85 €
COSTE MEDIO DE UN TRABAJADOR/A CON RISGA	6.379,20 €
DIFERENCIA ENTRE COSTES	627,35 €
COSTE TOTAL POR Nº DE PERSONAS SUBVENCIONADAS	37.013,65 €



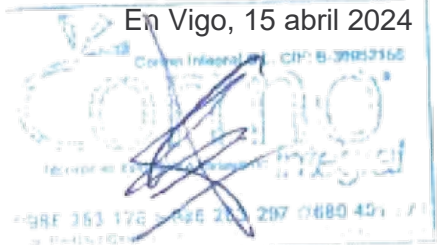


Teniendo en cuenta el retorno por unidad, de cada 1€ que invierte la administración en la empresa obtiene un retorno directo de 1,6 €, lo que supone una rentabilidad para la administración pública del 60%.

Podemos concluir que la apuesta por las empresas de inserción además de generar un retorno económico a la administración (mediante la creación de empleo, pago de cuotas a la seguridad social, IRPF, IVA ...) constituye también una alternativa económicamente más rentable.

Es importante destacar también el retorno intangible que supone para la administración y para las personas trabajadoras en inserción su incorporación al mercado laboral, una cuestión compleja de explicar con un indicador económico pero que tiene un beneficio directo sobre la cohesión social y otros indicadores indirectos como puede ser el consumo de las familias en cuestiones como alimentación o actividades de ocio, a modo de ejemplo.

En Vigo, 15 abril 2024



Cormo Integral S.L.U. CIF: B-39853162

TÉCNICO DE ENLACE LABORAL

IBRFE 363 176 5696 263 207 0680 401 171