

MEMORIA ANUAL 2025

EIL CORMO INTEGRAL • EMPRESA Y SERVICIOS




Cormo E.I.L.
Servicios de Jardinería, Medio Ambiente e Forestal **integral**

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 2025.....	7
MEDIDAS DE RSE Y GESTIÓN	8
BALANCE SOCIAL	8
Perfil socioeconómico.....	11
Perfil socio-laboral de las personas contratadas con itinerario personalizado de inserción (IPI)	11
Actividades vinculadas al itinerario personalizado de inserción (IPI):	14
Inserciones laborales.....	15
Datos económicos.....	16
Retorno social y económico (SROI):.....	17

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 Autónoma 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 Cormo 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.

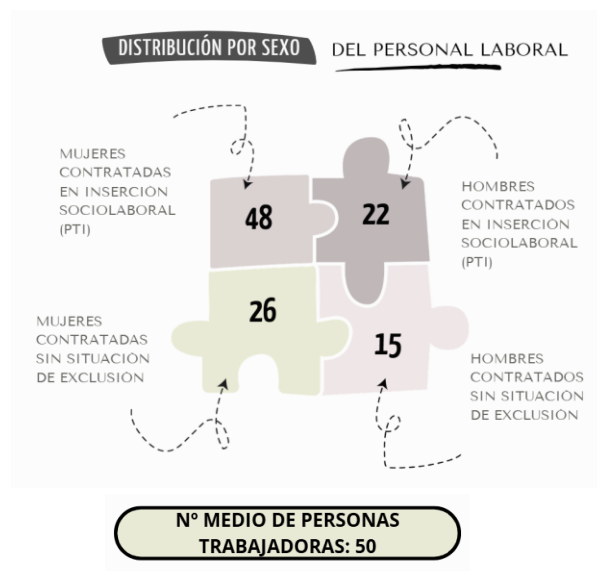
OBJETIVOS

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. Consolidar el 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 68 % son mujeres frente al 32 % de hombres.

El 63% del total del personal laboral de la EIL son personas trabajadoras en proceso de inserción (PTI) y que llevan asociado a su contrato un itinerario personalizado de inserción (IPI).

ACTIVIDAD	N.º Trabajadores/as			
	Mujeres	Hombres	Total	%
Servicio de apoyo a personas vulnerables	59	12	71	64%
Servicio de limpieza y desbroces	6	24	30	27%
Servicios generales	9	1	10	9%
Total	74	37	111	100%

El 64% del personal laboral de la empresa está encuadrado en el ámbito de atención a personas mayores / dependientes, el 27% se dedican a actividades del sector forestal medioambiental y limpieza y, por último, el 9% a servicios generales y transversales a todas las actividades.

ACTIVIDAD Y SERVICIOS DE LA EMPRESA

E.I.L. Cormo 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.

SERVICIOS DE JARDINERÍA, MEDIO AMBIENTE Y FORESTAL:

Trabajos Forestales:

- Silvicultura: Tareas como claras, clareos y podas para el cuidado de bosques.
- Repoblación: Plantación de árboles para restaurar zonas forestales.
- Limpieza: Desbroce y eliminación de vegetación indeseada.
- Sanidad: Prevención y tratamiento de enfermedades en árboles y bosques.

Trabajos medioambientales:

- Recuperación de ríos, riberas y otros entornos naturales.
- Mantenimiento, limpieza y cuidado de senderos, ríos y áreas naturales.
- Mejora y acondicionamiento de espacios naturales para un mejor disfrute y conservación.

Trabajos de jardinería:

- Mantenimiento integral de parques y jardines: Cuidado completo de jardines y parques, desde la poda hasta la fertilización.
- Control de plagas: Protección de plantas y árboles contra enfermedades y plagas.
- Diseño y mantenimiento de riego: Creación y cuidado de sistemas de riego eficientes.

SERVICIO DE APOYO EN LABORES COTIDIANAS A PERSONAS VULNERABLES

- Acompañamiento a personas mayores y/o dependientes para actividades de la vida diaria en las que necesiten apoyo fuera del domicilio.
- 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 2025

Dentro del abanico de actividades y servicios que lleva a cabo la EIL, mostramos los principales servicios ejecutados a lo largo del año 2025:

OBRA/SERVICIO	CLIENTE	DURACIÓN
SERVICIO DE PRESTACIÓN DEL PROGRAMA DE "COIDADORES DE BARRIO" DEL SERVICIO DE BIENESTAR SOCIAL DEL AYUNTAMIENTO DE VIGO.	AYTO. DE VIGO	ANUAL
SERVICIO DE LABORES DE DESBROCE Y MANTENIMIENTO ZONAS VERDES PUERTO DE VIGO (ÁMBITO ZONA A)".	AUTORIDAD PORTUARIA DE VIGO	ANUAL
SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE LOS PARQUES FORESTALES PERIURBANOS DEL AYUNTAMIENTO DE PONTEVEDRA.	AYTO. DE PONTEVEDRA	ANUAL
CONTRATO DE SERVICIOS DE LIMPIEZA DE PLAYAS DEL AYUNTAMIENTO DE REDONDELA DURANTE LA TEMPORADA DE VERANO 2025.	AYTO. DE REDONDELA	ANUAL
TRABAJOS DE DESBROCE Y TRABAJOS MEDIOAMBIENTALES	PARTICULARES/EMPRESAS	A LO LARGO DEL AÑO
MANTENIMIENTO DE LOS ESPACIOS AJARDINADOS DE LOS CENTROS COMUNITARIOS DE RIVERA ATIENZA, CALVARIO, TEIS Y BOUZAS EN VIGO.	XUNTA DE GALICIA	12 MESES
TRABAJOS DE APOYO EN ENSAYOS EN EL CENTRO DE INVESTIGACIONES FORESTALES DE LOURIZÁN.	AXENCIA GALEGA DA INDUSTRIA FORESTAL	A LO LARGO DEL AÑO
TRABAJOS DE MANTENIMIENTO DE ANTIGUA MURALLA EN PONTEVEDRA.	AYTO. DE PONTEVEDRA	ANUAL
TRABAJOS DE MANTENIMIENTO DE LOS ESPACIOS VERDES Y AJARDINADOS, ASÍ COMO ZONA DE APARCAMIENTO DEL I.G.V.S EN PONTEVEDRA	IGVS	PUNTUAL
TRABAJOS DE DESBROCE DE PARCELAS GESTIONADAS POR EL SERVICIO DE INVESTIGACIÓN PATRIMONIAL.	XUNTA DE GALICIA	A LO LARGO DEL AÑO
TRABAJOS DE DESBROCE Y LIMPIEZA EN EL CASTRO "A CROA" EN SALCEDO (PONTEVEDRA)	AYTO. DE PONTEVEDRA	PUNTUAL
PROYECTO "SUMA E SEGUE" PARA FOMENTO DE LA INCLUSIÓN LABORAL DURADERA DE LAS PERSONAS PERTENECIENTES A GRUPOS SOCIALES VULNERABLES.	CEPES	A LO LARGO DEL AÑO
LIMPIEZA DE LAS MÁRGENES Y CAUCES DE LOS RÍOS ALVEDOSA, FONDÓN, MACEIRAS, Y SENDERO PEATONAL DEL RÍO MACEIRAS DEL AYUNTAMIENTO DE REDONDELA.	AYTO. DE REDONDELA	PUNTUAL
EJECUCIÓN, MANTENIMIENTO Y PUESTA A PUNTO DE ESPACIOS AJARDINADOS, Y ENTORNOS NATURALES, ASÍ COMO TRABAJOS DE DESBROCE PARA EMPRESAS Y PARTICULARES.	VARIOS	A LO LARGO DEL AÑO

MEDIDAS DE RSE Y GESTIÓN

Desde el año 2023 contamos con el sello **RESPONSABILIZATE** 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.

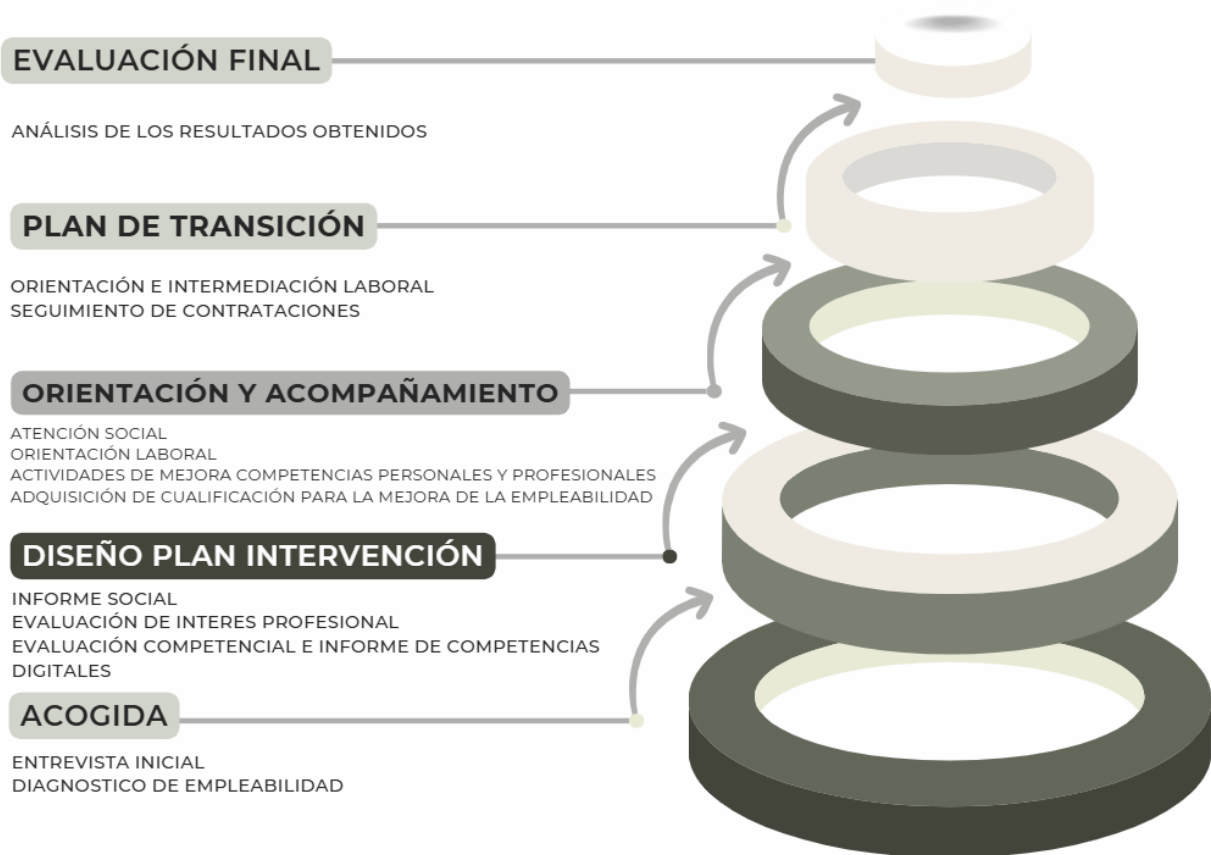
 **Objetivos Específicos:**

- 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 en 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 desarrollo 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 y su puesta en práctica (elaboración de CV, utilización de canales de empleo, presentación de solicitud de ofertas), y acompañamiento a personas trabajadoras para facilitar su inserción en el mercado ordinario 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 y 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 él, orientadas al mantenimiento del mismo y a su desarrollo profesional.

PERFIL SOCIOECONÓMICO

PERFIL SOCIO-LABORAL DE LAS PERSONAS CONTRATADAS CON ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN (IPI)

Datos desgregados por sexo:

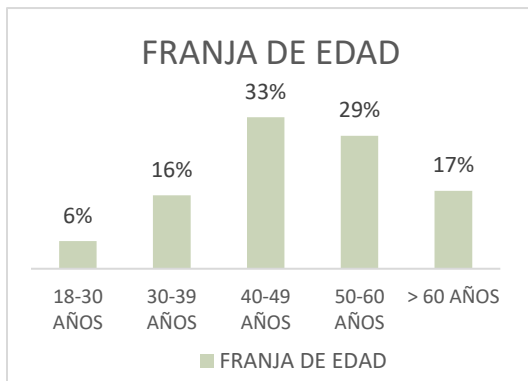


PERSONAS TRABAJADORAS EN INSERCIÓN (PTI)		
MUJERES	HOMBRES	TOTAL
48	22	70
PUESTO: PEÓN (15%)		
0	10	10
PUESTO: COIDADORES DE BARRIO (85%)		
48	12	60

Del total del personal laboral, el 70% son mujeres frente a un 30% de hombres. Disgregados por servicios, el 92% del personal laboral en el sector forestal y medioambiental son hombres, mientras que en el programa de Cuidadores de Barrio la gran mayoría son mujeres (69%).

 **Datos disgregados por edad:**

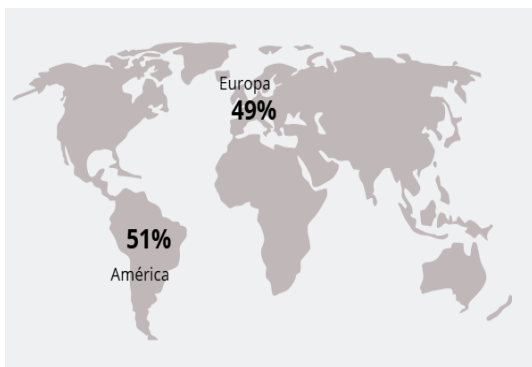
FRANJA DE EDAD	PERSONAL LABORAL		DATOS TOTALES
	MUJERES	HOMBRES	
18-30 AÑOS	3	1	4 (6%)
31-39 AÑOS	6	5	11 (16%)
40-49 AÑOS	18	5	23 (33%)
50-60 AÑOS	14	6	20 (29%)
> 60 AÑOS	8	4	12 (17%)
70 PERSONAS TRABAJADORAS EN INSERCIÓN (PTI)			



La mayor parte del personal laboral está entre los 40 y 49 años de edad (33%) seguido de las personas de 50 a 60 años (29%). Los menores de 30 años son las personas trabajadoras con menos representación (6%).

La media de edad del personal contratado se sitúa en los 47 años.

 **Datos disgregados por nacionalidad:**



NACIONALIDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ESPAÑOLA	16	14	30 (42,9%)
VENEZOLANA	18	3	21 (30,0%)
PERUANA	7	2	9 (13,9%)
COLOMBIANA	2	0	2 (2,9%)
BRASILEÑA	1	0	1 (1,4%)
CUBANA	1	2	3 (4,3%)
ITALIANA	0	1	1 (1,4%)
POLACA	1	0	1 (1,4%)
PORTUGUESA	1	0	1 (1,4%)
UCRANIANA	1	0	1 (1,4%)
TOTALES	48	22	70 (100%)

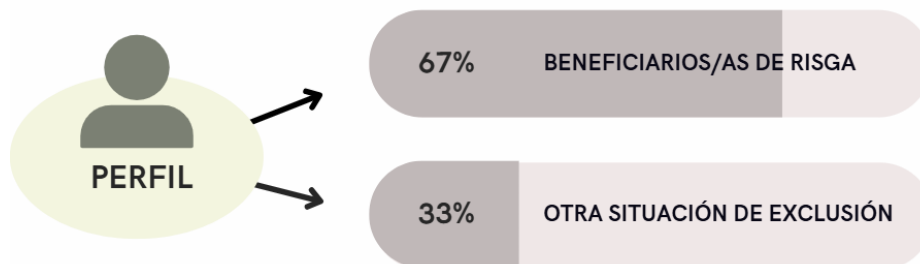
Respecto a la nacionalidad, se puede apreciar una notable diversidad cultural. El 42,9% tiene nacionalidad española, destacando que el 23% cuentan con doble nacionalidad. De las personas con origen extranjero, el colectivo más numeroso es el de nacionalidad venezolana con un 30%, formado en su mayoría por solicitantes de protección internacional que reciben autorización de residencia por razones humanitarias, seguido del colectivo de nacionalidad peruana con el 14%.

 **Datos por situación administrativa:**

SITUACIÓN ADMINISTRATIVA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
NACIONALIDAD ESPAÑOLA	16	14	30 (42,9%)
CIUDADANO/A EU	2	1	3 (4,3%)
PERMISO DE TRABAJO Y RESIDENCIA DE LARGA DURACIÓN	4	2	6 (8,6%)
PERMISO DE TRABAJO Y RESIDENCIA TEMPORAL	26	5	31 (44,3%)
TOTALES	48	22	70 (100%)

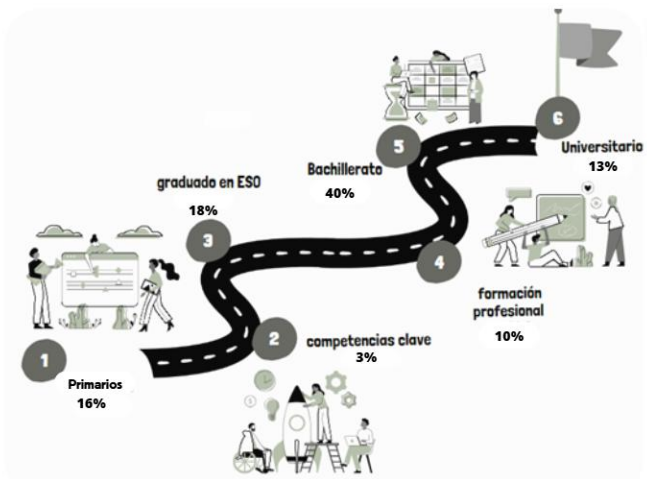
El 44,3% de las personas trabajadoras en inserción contaban, en el momento de la contratación, con un permiso de trabajo y residencia temporal.

 **Datos disgregados por situación de exclusión:**



Del total del equipo de trabajo en inserción, el 67 % son beneficiarios de la Renta de Inclusión Social de Galicia (RISGA). Entre otras situaciones (el 33%) de exclusión encontramos: procedencia de viviendas tuteladas o beneficiarios de Ingreso Mínimo Vital (IMV).

 **Datos disgregados por nivel de estudios:**



Respecto al nivel académico, podemos observar como la gran mayoría de trabajadores/as cuentan con bachillerato, en un porcentaje del 40%.

El 18% cuenta con estudios secundarios (graduado en ESO) y el 16% estudios primarios.

El personal laboral con ciclos superiores o estudios universitarios es el menos representados.

ESTUDIOS ALCANZADOS			
NIVEL DE ESTUDIOS	MUJERES	HOMBRES	TOTALES
PRIMARIOS	7	4	11 (16%)
SECUNDARIOS	10	3	13 (18%)
BACHILLERATO O EQUIVALENCIA	21	7	28 (40%)
CICLO MEDIO	0	4	4 (6%)
CICLO SUPERIOR	2	1	3 (4%)
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	7	2	9 (13%)
COMPETENCIAS CLAVE	1	1	2 (3%)
TOTALES	48	22	70 (100%)

ACTIVIDADES VINCULADAS AL ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN (IPI):

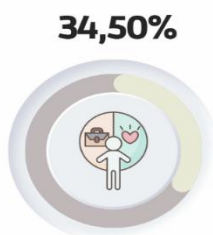


ACTIVIDADES VINCULADAS AL IPI

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 BASICA	ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIÓN DE CALLE	
SENSIBILIZACIÓN MEDIOAMBIENTAL	ACTIVIDADES PARA LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO	
LA PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN POR ORIGEN RACIAL Y ÉTNICO Y LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN EL ENTORNO LABORAL		

INSERCIONES LABORALES

De las personas trabajadoras en inserción (PTI), el 49% conserva su puesto de trabajo a 31 de diciembre de 2025, el 37% finalizó el proceso de inserción, un 4% abandonó por encontrar empleo en el mercado ordinario y un 10% no completó el itinerario por diversos motivos, como no superar el período de prueba.



Por otra parte, el 34,50% de las personas que participaron en el proceso de inserción consiguió un empleo, mejorando así su situación en el mercado de trabajo dentro de los 6 meses posteriores a su participación.

Además, una persona compatibilizó el puesto de trabajo en la empresa de inserción con otro trabajo en la empresa ordinaria.

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 la finalización del mismo, y cuya duración sea igual o superior a tres meses.

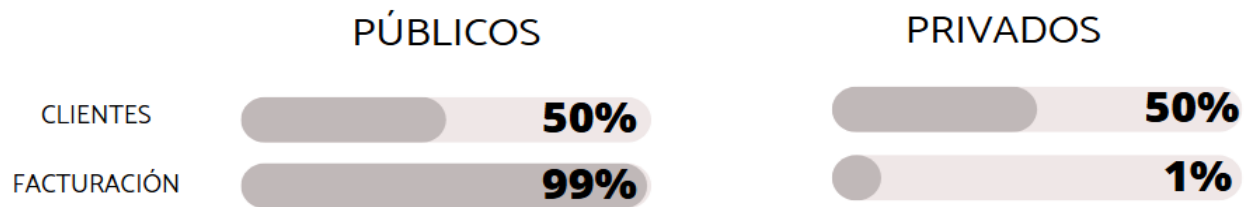
De manera específica, consideraríamos que existe una incorporación al mercado laboral cuando:

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

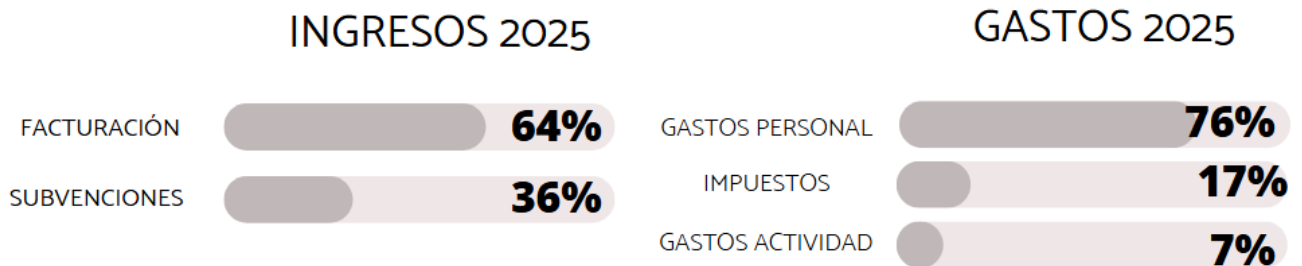
Para que se considere inserción, el plazo entre la baja en la E.I.L y la fecha de alta en el contrato en la empresa ordinaria no podrá ser superior a 6 meses, período en el cual la empresa de inserción realizará un seguimiento de las personas insertadas.

DATOS ECONÓMICOS

DISTRIBUCIÓN CLIENTES POR FACTURACIÓN



CUENTA RESULTADOS DE LA EIL:



RETORNO SOCIAL Y ECONÓMICO (SROI):

RETORNO SOCIAL

El retorno social de E.I.L. Cormo Integral constituye un impacto significativo, aunque complejo de cuantificar económicamente. Como ya quedó expuesto en apartados anteriores, prácticamente la mitad de las personas trabajadoras en inserción (PTI), mantuvieron su puesto de trabajo hasta diciembre de 2025, mientras que un 34,50% logró mejorar su situación laboral dentro de los seis meses posteriores a su paso por la empresa.

Durante su vinculación contractual con la E.I.L., se evidencian transformaciones positivas fundamentales: se observa un notable fortalecimiento de la autoestima y habilidades sociales de las personas trabajadoras, así como un desarrollo significativo de su empleabilidad futura. Estos cambios generan un impacto directo en la economía local, traduciéndose en un mayor consumo familiar en sectores como el ocio y la alimentación.

La empresa no solo contribuye al desarrollo profesional, sino que también fomenta la cohesión social y mejora sustancialmente la calidad de vida tanto de las personas contratadas como de sus familias. El impacto positivo se extiende a las redes familiares y comunitarias de los beneficiarios, quienes experimentan transformaciones duraderas en sus actitudes y adquisición de normas sociales.

Este valioso retorno intangible trasciende el ámbito individual, generando importantes efectos multiplicadores que benefician tanto a las personas trabajadoras como a la comunidad en general. La experiencia en la E.I.L. crea un verdadero valor social colectivo que perdura más allá de la relación contractual inicial.

ANÁLISIS DEL RETORNO ECONÓMICO Y EFICIENCIA DEL GASTO PÚBLICO

El cálculo del retorno económico de la E.I.L., se fundamenta en un análisis de coste-beneficio que evalúa el impacto de la inserción sociolaboral en las arcas de la Administración Pública.

Para cuantificar este retorno por cada persona trabajadora en inserción (PTI) al año, se consideran tres variables fundamentales:

Coste económico para la AA.PP.

El coste económico que le supone a la administración pública de la Comunidad Autónoma de Galicia una persona en situación de exclusión en una empresa de inserción es:

SUBVENCIÓN QUE APORTA LA ADM.PÚBLICA POR PUESTO DE INSERCIÓN A LA E.I.	
SUBVENCIÓN POR PUESTO DE INSERCIÓN	7.064,79 €
TOTAL	7.064,79 €

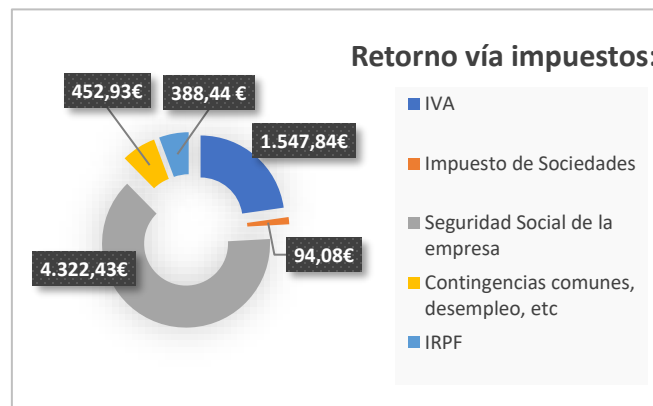
La Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Galicia destina una cuantía anual de 7.064,79 € por cada puesto de inserción.

Este importe cubre los costes derivados del acompañamiento y de la adaptación profesional de la persona en situación de exclusión.

 **Retorno fiscal directo e indirecto:**

El modelo de empresa de inserción genera un retorno económico directo a las administraciones públicas. En el caso de Corno Integral, se estima que cada persona en inserción aporta 6.804,72€ anuales en concepto de impuestos y cotización:

RETORNO A LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VÍA IMPUESTOS DE UNA PERSONA TRABAJADORA EN INSERCIÓN (PTI) EN LA E.I.L. EN 2025	
IVA	1.547,84 €
IMPUESTO DE SOCIEDADES	94,08 €
SEGURIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA	4322,43 €
CONTINGENCIAS COMUNES, DESEMPLEO, ETC.	452,93 €
IRPF	388,44 €
TOTAL	6.804,72 €



De esta forma, el coste real para la administración se reduce a 260,07 € por persona trabajadora en inserción (PTI), una vez descontado el retorno aportado:

INFORMACIÓN ECONÓMICA 2025	
Cantidad aportada por la Administración	7.064,79
Cantidad que retorna a la Administración	-6.804,72
Coste real para la Administración	260,07

Gasto en protección social: análisis del impacto económico

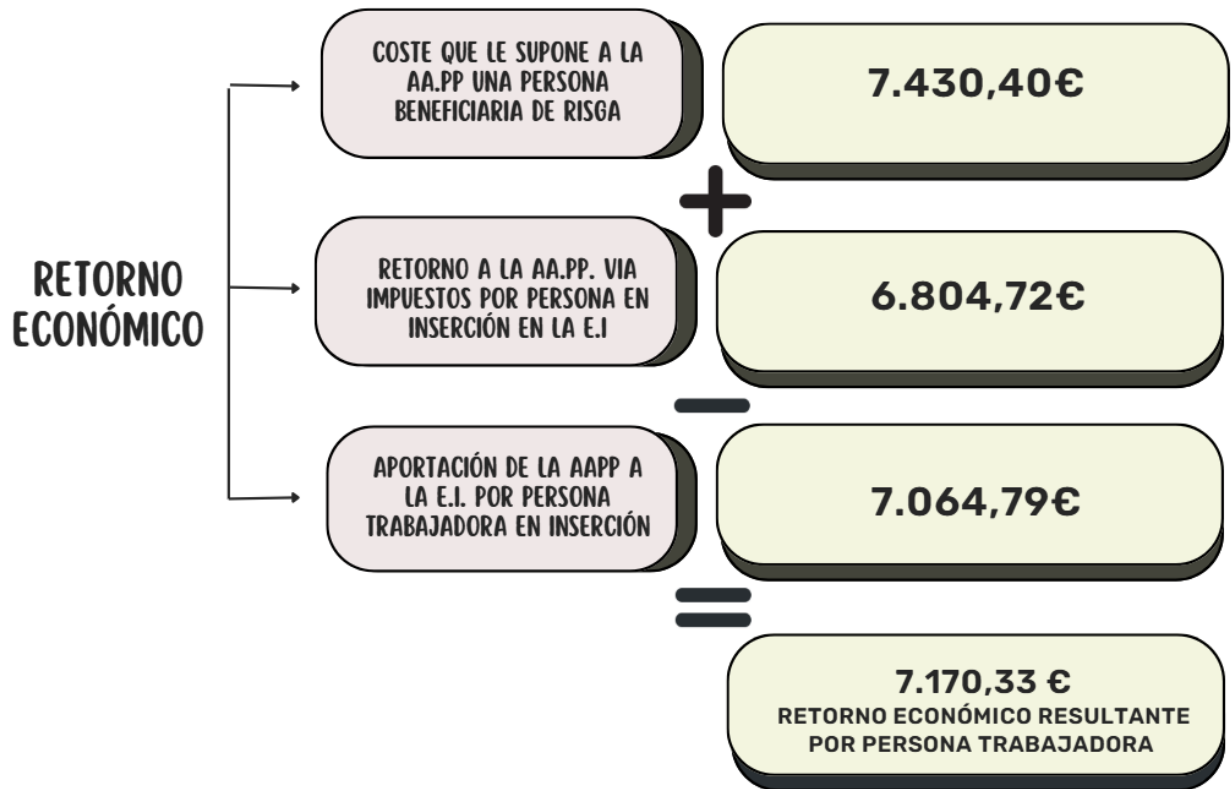
Un componente determinante en la medición del retorno económico y social de la empresa de inserción es la reducción del gasto público en materia de prestaciones de protección social, asociada a la incorporación laboral de personas previamente beneficiarias.

El impacto se cuantifica fundamentalmente a partir de la supresión de la Renta de Inclusión Social de Galicia (RISGA), cuyo importe medio por beneficiario se sitúa en 556,80 € mensuales. A esta cuantía se añade el complemento de alquiler, que representa 62,40 € mensuales. En suma, la carga asistencial evitada se estima en 619,20 € al mes, lo que supone un total anual de 7.430,40 € por persona.

En términos agregados, la transición desde una situación de dependencia de subsidios a la inserción laboral remunerada genera para la Administración autonómica un ahorro directo medio de 7.430,40 € anuales por trabajador en inserción.

Desde la perspectiva de la eficiencia presupuestaria, el retorno económico resultante por persona trabajadora en inserción (PTI) se calcula en 7.170,33 € por persona y año, considerando la diferencia entre:

- El ahorro público generado por la eliminación del pago de la RISGA (7.430,40 €) y la recaudación impositiva procedente de la actividad laboral (6.804,72 €).
- Menos las aportaciones públicas destinadas a la financiación de las empresas de inserción (7.064,79 € por trabajador).



De los datos, podemos confirmar que el modelo de empresa de inserción representa una alternativa de gestión pública con mayor rentabilidad social y económica, contribuyendo tanto a la reducción del gasto asistencial como al incremento de la base fiscal activa en Galicia.

En Vigo, a 15 de abril de 2026