

MEMORIA ANUAL 2025

EIL CORMO INTEGRAL • EMPRESA E SERVIZOS




Cormo E.I.L.
Servizos de Xardinería, Medio Ambiente e Forestal **integral**

CONTIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
FILOSOFÍA DE TRABAJO.....	4
OBXECTIVOS.....	5
EQUIPO DE TRABAJO	5
ACTIVIDADE E SERVIZOS DA EMPRESA	6
OBRAS E SERVIZOS EXECUTADOS Ó LONGO DO ANO 2025.....	7
MEDIDAS DE RSE E XESTIÓN	8
BALANCE SOCIAL	8
Perfil socioeconómico.....	11
Perfil socio-laboral das persoas contratadas con itinerario personalizado de inserción (IPI)..	11
Actividades vinculadas ó itinerario personalizado de inserción (IPI):	14
Insercións laborais.....	15
Datos económicos.....	16
Retorno social e económico (SROI):	17

INTRODUCCIÓN

E.I.L. Cormo Integral, como Empresa de Inserción Laboral - promovida pola Fundación Érguete-Integración - é unha empresa que, realizando un traballo produtivo e participando regularmente en operacións de mercado a través da produción de bens ou prestación de servizos, ten como fin primordial do seu obxecto social a integración socio-profesional de persoas en situación ou risco de exclusión social. Despois dos circuitos tradicionais de emprego, proporciónase un traballo remunerado e a formación e acompañamento necesarios para mellorar as súas condicións de ocupabilidade e o seu acceso ao mercado laboral ordinario.

Do total do persoal contratado, sen poñer en risco a viabilidade do Plan de Empresa, establécese un compromiso de contratación de persoas desempregadas procedentes de situacións de exclusión social (Certificación expedida polo Departamento da Administración Autonómica con competencia en materia de Servizos Sociais), e que se atopan no momento oportuno para a súa incorporación no mercado laboral.

A Empresa de Inserción Laboral subscribe un itinerario de inserción coa persoa seleccionada e cos Servizos Sociais nos que se rexistran medidas formativas, de acompañamento e de apoio psicosocial.



ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN:

Pilar fundamental do traballo da Empresa de Inserción Laboral. Consiste nun plan de traballo personalizado, no que se establece un camiño planificado, co fin de alcanzar a integración no mercado laboral ordinario das persoas traballadoras da E.I.L.

FILOSOFÍA DE TRABAJO

MISIÓN:

Contribuír na mellora social, laboral e de vida das persoas máis vulnerables, traballando de maneira integral e individualizada con perspectiva de xénero, priorizando as súas necesidades, e ofrecéndolles servizos de información, atención, asesoramento, sensibilización, orientación e intermediación coa rede de recursos existente na nosa comunidade, mediante a intervención dun equipo multidisciplinar.


VISIÓN:

E.I.L. Cormo Integral S.L.U. quere ser unha empresa:

- Promotora do cambio e xustiza social.
- Impulsora da innovación e do traballo en rede con todos os axentes sociais.
- Referente e con capacidade de influír na toma de decisións no ámbito das políticas sociais.
- Creadora de programas, actividades e servizos innovadores que permitan a integración das persoas.
- Defensora do principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes.
- Exemplo de compromiso coa calidade e a excelencia.
- Identificada como “Marca persoal” polas persoas que atendemos, grupos de interese e a sociedade en xeral.



VALORES:

- **Compromiso coas persoas:** actuar con respecto á dignidade e diversidade das persoas, ofrecendo igualdade de oportunidades, defensa de dereitos e capacidade de elixir.
- **Rigor profesional:** ser unha empresa útil, honrada, transparente na xestión, disposta a mellorar e aberta a innovar.
- **Traballo en equipo e espírito de colaboración:** con equipos multidisciplinares que colaboran estreitamente para dar unha cobertura integral á persoa beneficiaria.
- **Independencia:** actuar con liberdade no desenvolvemento da súa misión sexa cal sexa a conxuntura política, social e económica.
- **Coherencia e ética:** ser unha entidade respectuosa e coherente coa súa misión, os seus valores e a súa cultura, coa súa articulación orgánica, coas persoas da organización e cos seus grupos de interese.

-  **Adaptabilidade:** estar nun proceso aberto e constante de análise da realidade de todos os grupos de interese implicados no proxecto para procurar a adaptación dos programas e actividades en función da necesidade existente no entorno.

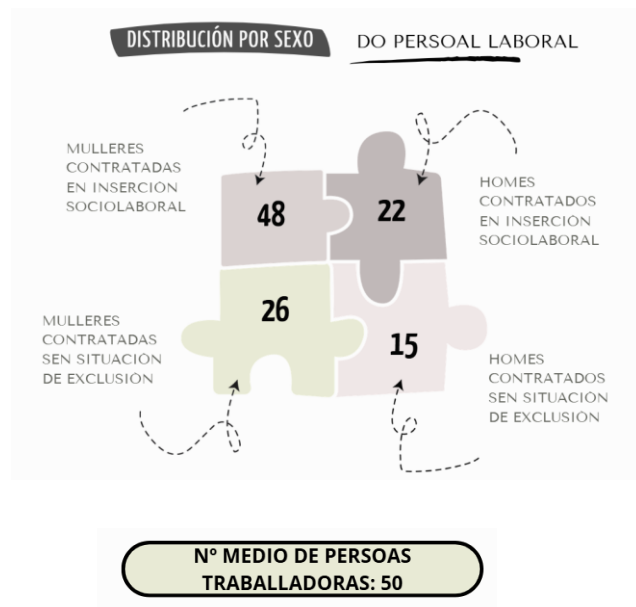
OBXECTIVOS

Os dous obxectivos básicos, intimamente relacionados entre si, que persegue a E.I.L. como empresa e como ferramenta de inserción laboral son:

-  **1.** Facilitar a inserción sociolaboral de persoas en situación ou risco de exclusión social, proporcionándolles unha ocupación que os dote de competencias profesionais, a través dun itinerario de inserción que lle facilitará o acceso ao mercado laboral convencional.
-  **2.** Consolidación do proxecto de empresa, de forma que os ingresos xerados pola actividade desenvolvida permitan sufragar os custes laborais e de funcionamento, necesarios para a creación de novos postos de traballo.

EQUIPO DE TRABAJO

DATOS XERAIS RESPECTO A TOTALIDADE DO PERSOAL LABORAL DA EMPRESA:



Do total do persoal laboral contratado na EIL o 68% son mulleres fronte ao 32% de homes.

O 63% do persoal laboral da EIL son persoas traballadoras en proceso de inserción (PTI) e que levan asociado ó seu contrato un Itinerario Personalizado de Inserción (IPI).

ACTIVIDADE	N.º Traballadores/as			
	Mulleres	Homes	Total	%
Servizo de apoio a persoas vulnerables	59	12	71	64%
Servizo de limpeza e rozas	6	24	30	27%
Servizos xerais	9	1	10	9%
Total	74	37	111	100%

O 64% do persoal laboral da empresa está encadrado no ámbito de atención a persoas maiores / dependentes, o 27% dedícanse a actividades do sector forestal, medioambiental e limpeza e, por último, o 9% restante a servizos xerais e transversais a todas as actividades.

ACTIVIDADE E SERVIZOS DA EMPRESA

E.I.L. Cormo Integral oferta e desempeña, desde hai unha década, servizos relacionados co mantemento de espazos axardinados e seminaturais, restauración de marxes de ríos, repoboacións forestais e con fins recreativos, tanto para clientes particulares como para a administración pública e organismos oficiais.

SERVIZOS DE XARDINERÍA, MEDIOAMBIENTE E FORESTAL:

Traballos Forestais:

- Silvicultura: Tarefas como claras, clareos e podas para o coidado de bosques.
- Repoboación: Plantación de árbores para restaurar zonas forestais.
- Limpeza: Roza e eliminación de vexetación non desexada.
- Sanidade: Prevención e tratamento de enfermidades en árbores e bosques.

Traballos medioambientais:

- Recuperación de ríos, ribeiras e outras contornas naturais.
- Mantemento, limpeza e coidado de carreiros, ríos e áreas naturais.
- Mellora e acondicionamento de espazos naturais para un mellor desfrute e conservación.

Traballos de xardinería:

- Mantemento integral de parques e xardíns: Coidado completo de xardíns e parques, desde a poda ata a fertilización.
- Control de pragas: Protección de plantas e árbores contra enfermidades e pragas.
- Deseño e mantemento de rega: Creación e coidado de sistemas de rega eficientes.

SERVIZO DE APOIO EN LABORES COTIÁS A PERSOAS VULNERABLES

- Acompañamento a persoas maiores e/ou dependentes para actividades da vida diaria nas que necesiten apoio fóra do domicilio.
- Información e atención a persoas en situación de rúa.
- Colaboración con todos os servizos públicos relacionados e cos servizos de emerxencias.

OBRAS E SERVIZOS EXECUTADOS Ó LONGO DO ANO 2025

Dentro do abanico de actividades e servizos que leva a cabo a EIL, mostramos os principais servizos executados ao longo do ano 2025:

OBRA/SERVIZO	CLIENTE	DURACIÓN
SERVIZO DE PRESTACIÓN DO PROGRAMA DE “COIDADORES DE BARRIO” DO SERVIZO DE BENESTAR SOCIAL DO CONCELLO DE VIGO.	CONCELLO DE VIGO	ANUAL
SERVIZO DE LABORES DE DESBROCE E MANTEMENTO ZONAS VERDES PORTO DE VIGO (ÁMBITO ZONA A)”.	AUTORIDADE PORTUARIA DE VIGO	ANUAL
SERVIZO DE MANTEMENTO E CONSERVACIÓN DOS PARQUES FORESTAIS PERIURBANOS DO CONCELLO DE PONTEVEDRA	CONCELLO DE PONTEVEDRA	ANUAL
CONTRATO DE SERVIZOS DE LIMPEZA DE PRAIAS DO CONCELLO DE REDONDELA DURANTE A TEMPADA DE VERÁN 2025..	CONCELLO DE REDONDELA	ANUAL
TRABALLOS DE DESBROCE E TRABALLOS MEDIOAMBIENTAIS	PARTICULARES/EMPRESAS	Ó LONGO DO ANO
MANTEMENTO DOS ESPAZOS AXARDINADOS DOS CENTROS COMUNITARIOS DE RIVERA ATIENZA, CALVARIO, TEIS E BOUZAS EN VIGO.	XUNTA DE GALICIA	12 MESES
TRABALLOS DE APOIO EN ENSAIOS NO CENTRO DE INVESTIGACIÓNS FORESTAIS DE LOURIZÁN.	AXENCIA GALEGA DA INDUSTRIA FORESTAL	Ó LONGO DO ANO
TRABALLOS DE MANTEMENTO DE ANTIGA MURALLA EN PONTEVEDRA.	CONCELLO DE PONTEVEDRA	ANUAL
TRABALLOS DE MANTEMENTO DOS ESPAZOS VERDES E AXARDINADOS, ASÍ COMO ZONA DE APARCAMENTO DO I.G.V.S EN PONTEVEDRA	IGVS	PUNTUAL
TRABALLOS DE ROZA DE PARCELAS XESTIONADAS POLO SERVIZO DE INVESTIGACIÓN PATRIMONIAL.	XUNTA DE GALICIA	Ó LONGO DO ANO
TRABALLOS DE ROZA E LIMPEZA NO CASTRO "A CROA" EN SALCEDO (PONTEVEDRA)	CONCELLO DE PONTEVEDRA	PUNTUAL
PROXECTO “SUMA E SEGUE” PARA FOMENTO DA INCLUSIÓN LABORAL DURADEIRA DAS PERSOAS PERTENCENTES A GRUPOS SOCIAIS VULNERABLES.	CEPES	Ó LONGO DO ANO
LIMPEZA DAS MARXES E LEITOS DOS RÍOS ALVEDOSA, FONDÓN, MACEIRAS, E CARREIRO PEONIL DO RÍO MACEIRAS DO CONCELLO DE REDONDELA.	CONCELLO DE REDONDELA	PUNTUAL
EXECUCIÓN, MANTEMENTO E POSTA A PIQUES DE ESPAZOS AXARDINADOS, E CONTORNAS NATURAIS, ASÍ COMO TRABALLOS DE ROZA PARA EMPRESAS E PARTICULARES.	VARIOS	Ó LONGO DO ANO

MEDIDAS DE RSE E XESTIÓN

Dende o ano 2023 EIL CORMO, conta co selo **RESPONSABILÍZATE** outorgado pola Xunta de Galicia

CÓDIGO ÉTICO

A E.I.L conta desde o ano 2023 cun Código Ético e de Conduta ao dispor de todo o persoal laboral que garante a aplicación colectiva dos compromisos éticos da empresa e o efectivo cumprimento dos dereitos humanos e laborais, así como a integración de todo o colectivo de persoas na cultura corporativa.

CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL E LABORAL

Desde o ano 2023 a empresa conta cun Plan de Igualdade que garante a aplicación de todas as medidas legalmente establecidas na Lei 39/1999 do 5 de novembro de Conciliación da vida familiar e laboral.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN FRONTE O ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDADE DE XÉNERO E/OU EXPRESIÓN SEXUAL NO ÁMBITO LABORAL

O presente protocolo está ao dispor de todo o persoal e ten como obxectivo previr situacións de acoso na contorna laboral e establecer os procedementos adecuados de intervención no caso de que ditas situacións se producisen.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIÓNS DE ESTRÉS E SOBRECARGA TÉRMICA

O presente protocolo é o resultado do compromiso da E.I.L coa prevención de riscos laborais e é de obrigado cumprimento para todo o persoal laboral.

Ten a finalidade de establecer as actuacións e pautas de prevención necesarias para desenvolver a actividade laboral cando se dea a concorrencia de riscos derivados de altas e baixas temperaturas.

BALANCE SOCIAL

ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN

Pódense establecer dous tipos de obxectivos nos itinerarios personalizados de inserción.

Obxectivo xeral:

Mellora do perfil socio-laboral da persoa traballadora para a incorporación efectiva a medio prazo

no mercado laboral ordinario.

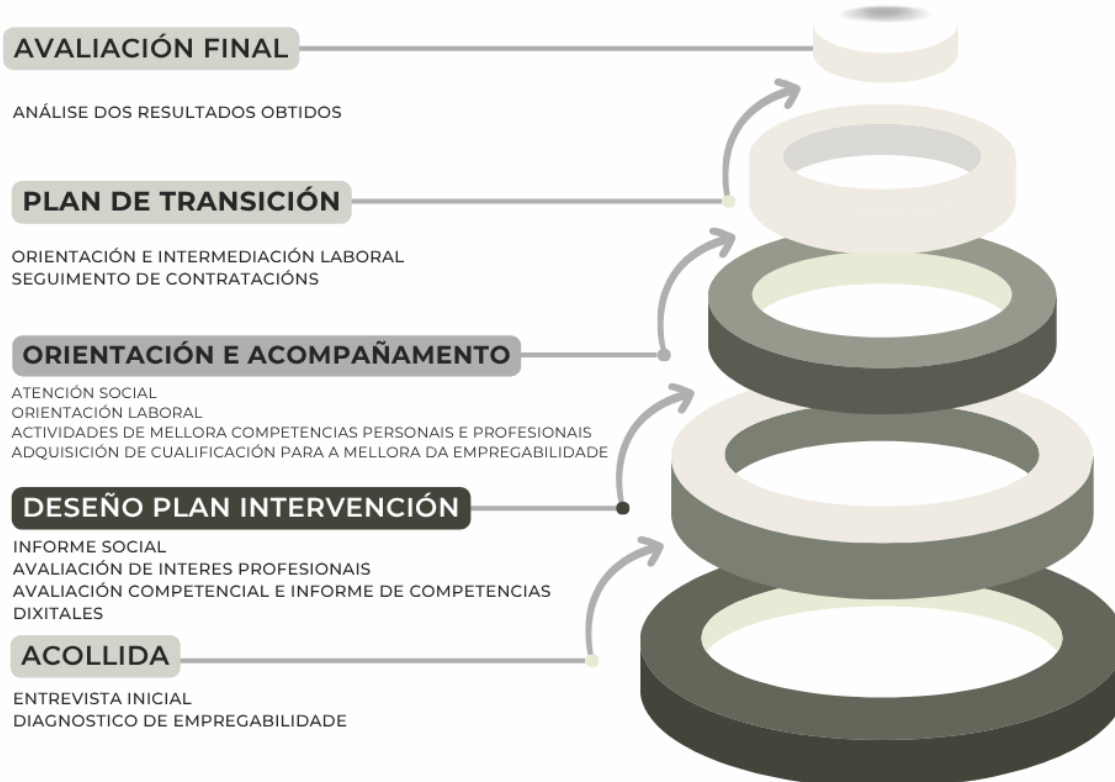
Objetivos Específicos:

- Formar e adaptar as competencias profesionais ás esixencias do mercado de traballo.
- Establecer pautas de funcionamento destinadas á adquisición de hábitos sociais de traballo.
- Realizar acompañamento social encamiñado á satisfacción e resolución de problemáticas persoais que impidan ou dificulten o normal desenvolvemento do proceso de adaptación social.
- Reforzo e mantemento da iniciativa, autonomía e colaboración coa cadea de mando e afianzamento da responsabilidade sobre o traballo realizado.

ESTRUTURA DOS ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN (IPI):

A estrutura dos itinerarios de inserción presenta o seguinte esquema:

ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN



ACOLLIDA:

- *Entrevista inicial* na que a persoa participante se compromete a participar no Itinerario Personalizado de Inserción.
- *Diagnóstico de empregabilidade da persoa traballadora*, centrado na valoración do historial profesional e formativo da persoa, así como na detección de necesidades, carencias, actitudes, competencias e outros factores relacionados co acceso ao emprego, observando as inquiredanzas que manifesta a persoa traballadora en inserción.

PLAN DE INTERVENCIÓN:

- *Deseño e desenvolvemento dun plan de intervención*. Establecer os obxectivos, a relación de accións de promoción persoal e mellora da empregabilidade, así como os apoios personalizados necesarios.
- *Documentación xerada*: Informe social, Avaliación de intereses profesionais e Avaliación competencias e informe de competencias dixitais.

ORIENTACIÓN E ACOMPAÑAMENTO:

- *Atención social*: Accións de intervención ou acompañamento social, de forma coordinada coas Unidades de Traballo Social (UTS) do Concello de Vigo.
- *Desenvolvemento competencial*: Actividades de adquisición e/ou fortalecemento das capacidades persoais e sociais.
- *Alfabetización dixital*: Proporcionar formación de competencias dixitais e habilidades técnicas, sociais e éticas relativas ao uso das TICs para localizar, organizar, entender, avaliar e analizar información.
- *Orientación laboral*: Proporcionar formación e información de técnicas de procura de emprego e a súa posta en práctica (elaboración de CV, utilización de canles de emprego, presentación de solicitudes de ofertas), e acompañamento a persoas traballadoras para facilitar a súa inserción no mercado ordinario de emprego.
- *Actividades de mellora das competencias persoais e profesionais e adquisición de cualificación para a mellora de empregabilidade*: Formación para apoderar á persoa e desenvolver as súas competencias.

PLAN DE TRANSICIÓN:

- *Intermediación laboral e seguimento de contratación*. Identificación de ofertas de emprego, presentación de candidaturas, e procesos de seguimento de selección.
- Documentación xerada: Avaliación de inserción.

Ademais de comunicar calquera circunstancia relevante que imposibilite ou dificulte gravemente a execución do itinerario previsto ou aconselle a súa modificación, o persoal técnico de orientación realiza dúas avaliacións competenciais do persoal laboral ao seu cargo:

1. Intermedia, ós seis meses do inicio da contratación
2. Final, no mes anterior á finalización do contrato

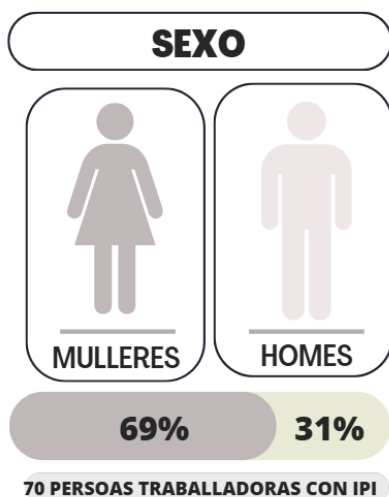
Coa primeira avaliación, ademais de coñecer o grao alcanzado, propónse ao/á traballador/a estratexias que lle permitan a mellora de competencias; coa avaliación final realízase unha comparación para coñecer a mellora real conseguida.

A metodoloxía que se aplica articúlase ao redor dun proceso continuo de avaliación - planificación - acción- seguimento. Desde a incorporación da persoa traballadora en inserción realízanse numerosas intervencións para facer balance do grao de cumprimento do IPI e da súa situación respecto ao mercado laboral. Participan nunha enquisa de satisfacción laboral para coñecer tanto o grao de satisfacción coa empresa, como o grao de axuste do posto de traballo, coa finalidade de identificar necesidades de apoio no mesmo, orientadas ao seu mantemento e ao seu desenvolvemento profesional.

PERFIL SOCIOECONÓMICO

PERFIL SOCIO-LABORAL DAS PERSOAS CONTRATADAS CON ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN (IPI)

 **Datos disgregados por sexo:**

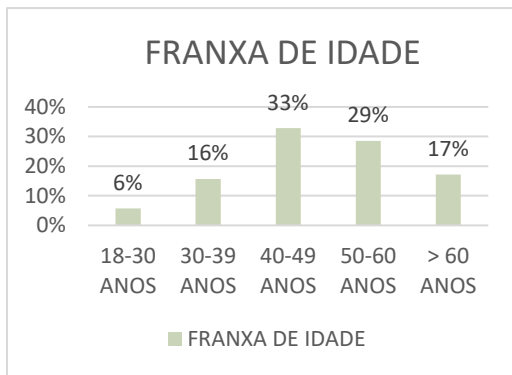


PERSOAS TRABALLADORAS EN INSERCIÓN (PTI)		
MULLERES	HOMES	TOTAL
48	22	70
POSTO: PEÓN (15%)		
0	10	10
POSTO: COIDADORES DE BARRIO (85%)		
48	12	60

Do total do persoal laboral, o 70% son mulleres fronte a un 30% de homes. Disgregado por servizos, o 92% do persoal laboral no sector forestal e ambiental son homes, mentres que no programa de Coidadores de Barrio a gran maioría son mulleres (69%).

 **Datos disgregados por idade:**

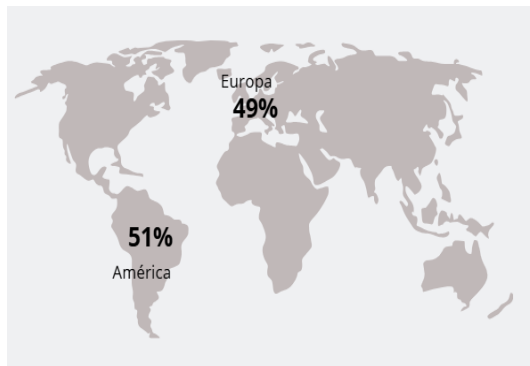
FRANXA DE IDADE	PERSOAL LABORAL		DATOS TOTAIS
	MULLERES	HOMES	
18-30 ANOS	3	1	4 (6%)
31-39 ANOS	6	5	11 (16%)
40-49 ANOS	18	5	23 (33%)
50-60 ANOS	14	6	20 (29%)
> 60 ANOS	8	4	12 (17%)
70 TRABALLADORES/AS			



A maior parte do persoal laboral está entre os 40 e 49 anos de idade (33%) seguido das persoas de 50 a 60 anos (29%). Os menores de 30 anos son as persoas traballadoras con menos representación (6%).

A media de idade do persoal contratado sitúase nos 47 anos.

 **Datos disgregados por nacionalidade:**



NACIONALIDADE DO PERSOAL LABORAL			
NACIONALIDADE	MULLERES	HOMES	TOTAL
ESPAÑOLA	16	14	30 (42,9%)
VENEZOLANA	18	3	21 (30,0%)
PERUANA	7	2	9 (12,8%)
COLOMBIANA	2	0	2 (2,9%)
BRASILEIRA	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%)
UCRAÍNA	1	0	1 (1,4%)
TOTAIS	48	22	70 (100%)

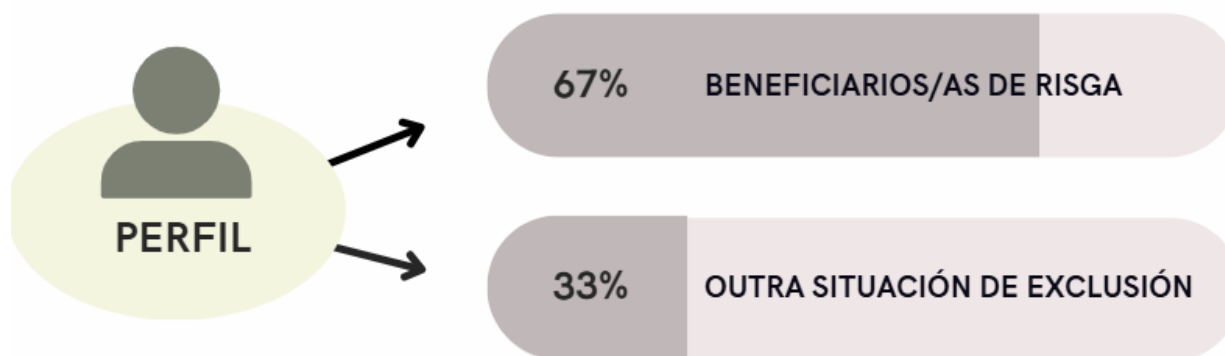
En relación coa nacionalidade, obsérvase unha notable diversidade cultural. O 42,9% das persoas ten nacionalidade española, destacando que o 23% conta con dobre nacionalidade. Entre as persoas de orixe estranxeira, o colectivo máis numeroso é o de nacionalidade venezolana, que representa o 30% e está integrado maioritariamente por persoas solicitantes de protección internacional que dispoñen de autorización de residencia por razóns humanitarias, seguido do colectivo de nacionalidade peruana, cun 13%.

 **Datos por situación administrativa:**

SITUACIÓN ADMINISTRATIVA	MULLERES	HOMES	TOTAL
NACIONALIDADE ESPAÑOLA	16	14	30 (42,9%)
CIUDADANO/A EU	2	1	3 (4,3%)
PERMISO DE TRABALLO E RESIDENCIA DE LONGA DURACIÓN	4	2	6 (8,6%)
PERMISO DE TRABALLO E RESIDENCIA TEMPORAL	26	5	31 (44,3%)
TOTAIS	48	22	70 (100%)

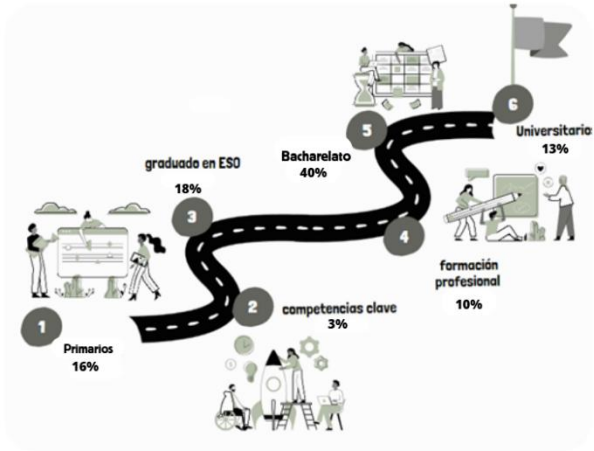
O 44,3% das persoas traballadoras en inserción contaba, no momento da contratación, cun permiso de traballo e residencia temporal.

 **Datos disgregados por situación de exclusión:**



Do total do equipo de traballo en inserción o 67 % son beneficiarios da Renda de Inclusión Social de Galicia (RISGA). Entre outras situacións (o 33%) de exclusión atopamos: procedencia de vivendas tuteladas ou beneficiarios de Ingreso Mínimo Vital (IMV).

 **Datos disgregados por nivel de estudios:**



En relación co nivel académico, pódese observar que a maioría do persoal traballador conta con estudos de bacharelato, cunha representación do 40 %.

O 18% posúe estudos secundarios obrigatorios (Graduado en ESO) e outro 16 % estudos primarios.

O persoal laboral con ciclos formativos de grao superior ou estudos universitarios é o menos representado.

ESTUDIOS ALCANZADOS			
NIVEL DE ESTUDIOS	MULLERES	HOMES	TOTAIS
PRIMARIOS	7	4	11 (16%)
SECUNDARIOS	10	3	13 (18%)
BACHARELATO OU EQUIVALENCIA	21	7	28 (40%)
CICLO MEDIO	0	4	4 (6%)
CICLO SUPERIOR	2	1	3 (4%)
ESTUDOS UNIVERSITARIOS	7	2	9 (13%)
COMPETENCIAS CLAVE	1	1	2 (3%)
TOTALES	48	22	70 (100%)

ACTIVIDADES VINCULADAS Ó ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN (IPI):

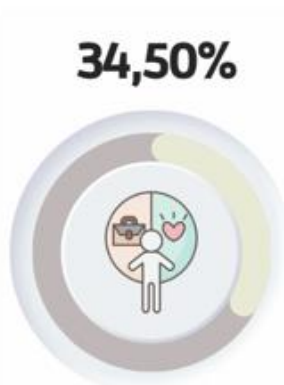


ACTIVIDADES VINCULADAS Ó IPI

ACTIVIDADES DE ADQUISICIÓN E/OU FORTALECEMENTO DAS CAPACIDADES PERSONAIS E SOCIAIS	ACTIVIDADES DE FORMACIÓN E/OU PROMOTORAS DE ACCESO E PERMANENCIA Ó MERCADO LABORAL	ACCÍONS DE INTERVENCIÓN E/OU ACOMPAÑAMENTO SOCIAL
HABILIDADES SOCIAIS, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS E INTELIXENCIA EMOCIONAL	FORMACIÓN ESPECÍFICA DO POSTO E COMPETENCIAS TÉCNICAS	TITORIAS INDIVIDUALIZADAS
TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN	PREVENCIÓN RISCOS LABORAIS	ACOMPAÑAMENTO E DERIVACÍONS
SENSIBILIZACIÓN NA ÁREA DA SAÚDE	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMES E MULLERES	APOIO PSICOLÓXICO
REFORZO HÁBITOS DE TRABALLO	PRIMEIROS AUXILIOS	
FORMACIÓN EN EDUCACIÓN FINANCIERA BÁSICA	ATENCIÓN A PERSOAS EN SITUACIÓN DE RÚA	
SENSIBILIZACIÓN MEDIOAMBIENTAL	ACTIVIDADES PARA A BUSCA ACTIVA DE EMPREGO	
PERCEPCIÓN DA DISCRIMINACIÓN POR ORIXE RACIAL E ÉTNICO E A XESTIÓN DA DIVERSIDADE NO ENTORNO LABORAL		

INSERCIÓNS LABORAIS

Das persoas traballadoras en inserción, o 49% conservan o seu posto de traballo a 31 de decembro 2025, o 37% finalizou o proceso de inserción, un 4% abandonaron por atopar emprego no mercado ordinario e un 10% non completaron o itinerario por diversos motivos, como non superar o período de proba.






Por outra parte, o 34,50% das persoas que participaron no proceso de inserción conseguiu un emprego, mellorando así a súa situación no mercado de traballo dentro dos 6 meses posteriores á súa participación.

Ademais, unha persoa compatibilizou o posto de traballo na empresa de inserción con outro traballo na empresa ordinaria.

Definimos como insercións laborais o número de contratos de traballo que se obteñan por parte do persoal laboral en inserción durante a

súa estadía na E.I.L ou nos dous meses posteriores á finalización do mesmo, e cuxa duración sexa igual ou superior a tres meses.

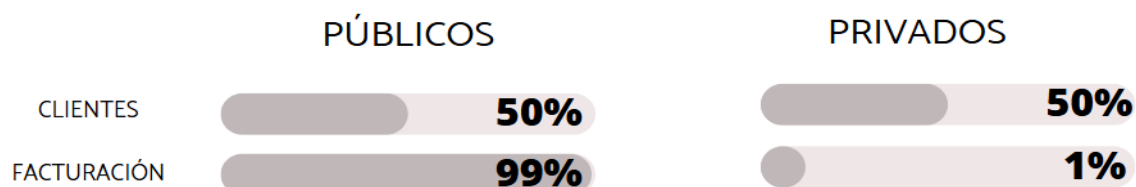
De maneira específica, consideraríamos que existe unha incorporación ao mercado laboral cando:

-  a persoa en proceso de inserción sexa contratada na empresa común cun contrato temporal de duración igual ou superior a tres meses.
-  a persoa en inserción sexa contratada de maneira indefinida na mesma empresa de inserción.
-  a persoa en proceso de inserción inicie unha actividade por conta propia ou se incorpore como socio traballador a unha sociedade cooperativa.

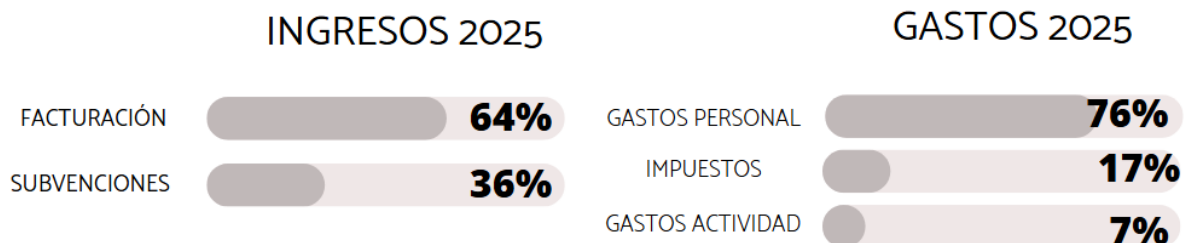
Para que se considere inserción, o prazo entre a baixa na E.I.L e a data de alta no contrato na empresa ordinaria non poderá ser superior a 6 meses, período no cal a empresa de inserción realizará un seguimento das persoas inseridas.

DATOS ECONÓMICOS

DISTRIBUCIÓN CLIENTES POR FACTURACIÓN



CONTA RESULTADOS DA EIL:



RETORNO SOCIAL E ECONÓMICO (SROI):

RETORNO SOCIAL

O retorno social de E.I.L. Cormo Integral constitúe un impacto significativo, aínda que complexo de cuantificar economicamente. Segundo os datos obtidos, practicamente a metade das persoas en proceso de inserción mantiveron o seu posto de traballo ata decembro de 2025, mentres que un 34,50% logrou mellorar a súa situación laboral dentro dos seis meses posteriores ao seu paso pola empresa.

Durante a súa vinculación contractual coa E.I.L., evidéncianse transformacións positivas fundamentais: obsérvase un notable fortalecemento da autoestima e habilidades sociais das persoas traballadoras, así como un desenvolvemento significativo da súa empregabilidade futura. Estes cambios xeran un impacto directo na economía local, traducíndose nun maior consumo familiar en sectores como o lecer e a alimentación.

A empresa non só contribúe ao desenvolvemento profesional, senón que tamén fomenta a cohesión social e mellora substancialmente a calidade de vida tanto das persoas contratadas como das súas familias. O impacto positivo esténdese ás redes familiares e comunitarias dos beneficiarios, que experimentan transformacións duradeiras nas súas actitudes e adquisición de normas sociais.

Este valioso retorno intanxible transcende o ámbito individual, xerando importantes efectos multiplicadores que benefician tanto ás persoas traballadoras como á comunidade en xeral. A experiencia na E.I.L. crea un verdadeiro valor social colectivo que perdura máis aló da relación contractual inicial.

ANÁLISE DO RETORNO ECONÓMICO E EFICIENCIA DO GASTO PÚBLICO

O cálculo do retorno económico da E.I.L. Cormo Integral baséase nunha análise de custo-beneficio que avalía o impacto da inserción sociolaboral nas arcas da Administración pública.

Para cuantificar este retorno por cada persoa traballadora en inserción e por ano, considéranse tres variables fundamentais:

- **Custo económico para a AA.PP**

O custo económico que lle supón á administración pública da Comunidade Autónoma de Galicia unha persoa en situación de exclusión nunha empresa de inserción é:

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

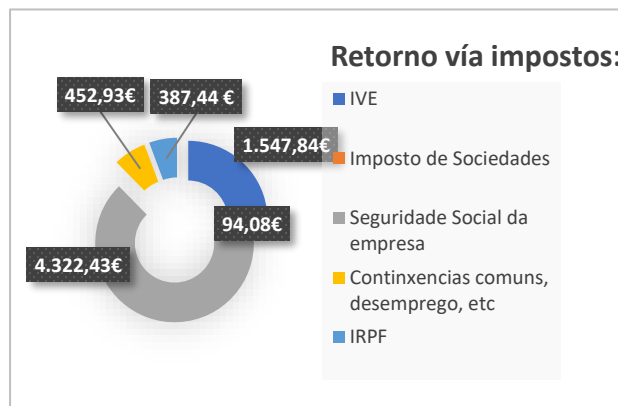
A Administración pública da Comunidade Autónoma de Galicia destina unha cantidade anual de 7.064,79 € por cada posto de inserción.

Este importe cobre os custos derivados do acompañamento e da adaptación profesional da persoa en situación de exclusión.

- **Retorno fiscal directo e indirecto**

O modelo de empresa de inserción xera un retorno económico directo ás administracións públicas. No caso de Cormo Integral, estímase que cada persoa en inserción achega 6.804,72€ anuais en concepto de impostos e cotizacións:

RETORNO ÁS ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS VÍA IMPOSTOS DE UNHA PERSOA TRABALLADORA EN INSERCIÓN NA E.I EN 2025	
IVE	1.547,84 €
IMPOSTO DE SOCIEDADES	94,08 €
SEGURIDADE SOCIAL DA EMPRESA	4.322,43 €
CONTINXENCIAS COMÚNS, DESEMPREGO ETC.	452,93 €
IRPF	387,44 €
TOTAL	6.804,72 €



Deste xeito, o custo real para a administración redúcese a 260,07 euros por persoa traballadora en inserción, unha vez descontado o retorno xerado:

INFORMACIÓN ECONÓMICA 2025	
Cantidade aportada pola Administración	7.064,79
Cantidade que retorna á Administración	-6.804,72
Custo real para a Administración	260,07

- **Custo en gasto protección social: análise do impacto económico**

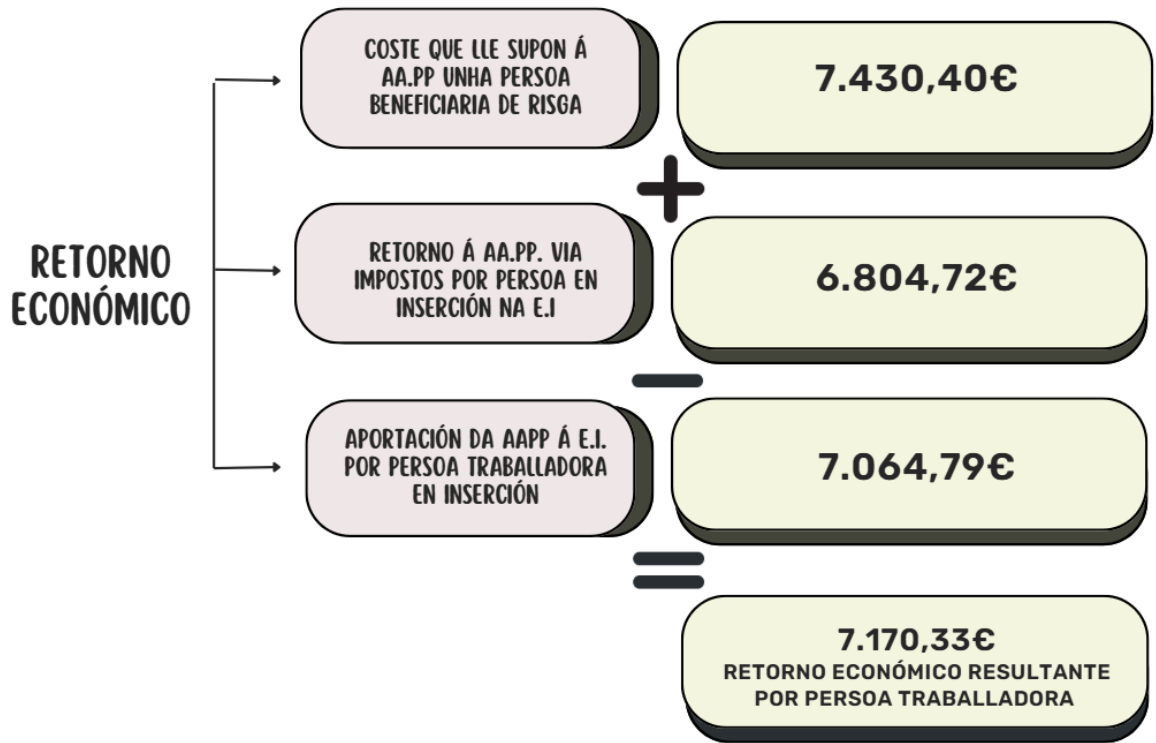
Un compoñente determinante na medición do retorno económico e social da empresa de inserción é a redución do gasto público en materia de prestacións de protección social, asociada á incorporación laboral de persoas previamente beneficiarias.

O impacto cuantifícase fundamentalmente a partir da supresión da Renda de Inclusión Social de Galicia (RISGA), cuxo importe medio por persoa beneficiaria sitúase en 556,80 € mensuais. A esta contía engádese o complemento de alugueiro, que representa 62,40 € mensuais. En conxunto, a carga asistencial evitada estímase en 619,20 € ao mes, o que supón un total anual de 7.430,40 € por persoa.

En termos agregados, a transición desde unha situación de dependencia de subsidios á inserción laboral remunerada xera para a Administración autonómica un aforro directo medio de 7.430,40 € anuais por persoa traballadora en inserción.

Dende a perspectiva da eficiencia orzamentaria, o aforro neto para a Administración galega calcúlase en 7.170,33 € por persoa e ano, considerando a diferenza entre:

- O aforro público xerado pola eliminación do pagamento da RISGA (7.430,40 €) e a recadación impositiva derivada da actividade laboral (6.804,72 €).
- Menos as aportacións públicas destinadas ao financiamento das empresas de inserción (7.064,79 € por persoa traballadora).



A partir dos datos analizados, pódese confirmar que o modelo de empresa de inserción constitúe unha alternativa de xestión pública cunha maior rendibilidade social e económica, contribuíndo tanto á redución do gasto asistencial como ao incremento da base fiscal activa en Galicia.

En Vigo, a 15 de abril de 2026