



Lavandería
Solidaria

MEMORIA ANUAL 2024
LAVANDERÍA SOLIDARIA, S.L



MEMORIA ANUAL LAVANDERÍA SOLIDARIA S.L

EMPRESA DE INSERCIÓN CALIFICADA POR LA COMUNIDAD DE MADRID

Índice

1.	Presentación	3
2.	Fundamentación y metodología en las Empresas de Inserción.....	3
3.	Líneas de actividad empresarial.....	4
4.	Política comercial: Clientes.....	5
5.	Política comercial: Productos	5
5.1	Área de Lavandería:.....	5
5.2	Área de limpieza:.....	5
6.	Política comercial: Precios.....	5
6.1	Servicio lavandería:	6
6.2	Servicio de limpieza:.....	6
7.	Política de comunicación de la empresa	6
7.1	Comunicación Interna	7
7.2	Comunicación externa.....	8
8.	Recursos humanos	8
8.1	Convenio colectivo de referencia.....	8
8.2	Estructura de la plantilla y evolución durante el año 2024.	9
9.	Actividades de orientación y acompañamiento	15
10.	Reclutamiento y selección	17
11.	Desvinculación	18
12.	Infraestructuras y medios materiales.....	18
13.	Actividad económica	20
14.	Conclusiones.	21



1. Presentación

La Lavandería Solidaria es una empresa social promovida por la **Fundación Juanjo Torrejón** constituida el 10 de enero de 2013 e inscrita en el Registro Mercantil con fecha de 30 de enero de ese mismo año. Su fin principal es favorecer la integración laboral de personas en situación de difícil empleabilidad a través de su incorporación a una actividad productiva con el acompañamiento permanente del equipo técnico de la Fundación. Con fecha de 11 de abril de 2019 fue calificada provisionalmente como empresa de inserción por la Comunidad de Madrid.

Lavandería Solidaria ofrece servicios especializados de **lavandería industrial y limpieza de oficinas y comunidades.**

Lavandería Solidaria S.L., no sólo posibilita un puesto de trabajo a personas en riesgo socio laboral, sino que también brinda un servicio completamente útil para la comunidad, creando riqueza y generando un retorno económico a través de las aportaciones a la Seguridad Social, a la tributación a las diferentes administraciones públicas y a la generación de salarios dignos conforme a los convenios colectivos de la actividad, reduciendo así la necesidad de percepción de ayudas económicas.

2. Fundamentación y metodología en las Empresas de Inserción

La *Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción*, surge de la necesidad de establecer cauces adecuados que faciliten la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social de nuestro país, especialmente la de aquellas personas que por circunstancias diversas se encuentren en situaciones de dificultad y exclusión social.

En este sentido, las Empresas de Inserción son iniciativas que, mediante la actividad empresarial, acompañadas de actuaciones sociales y de inserción social, hacen posible la inclusión sociolaboral de personas excluidas para su posterior colocación en empresas convencionales o en proyectos de autoempleo.

Las empresas de inserción podrán contratar con trabajadores en situación de exclusión social, desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo, con



especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo, que estén incluidos colectivos concretos definidos en la ley y deben aplicar itinerarios de inserción sociolaboral en función de los criterios que establezcan los Servicios Sociales Públicos competentes y los Servicios Públicos de Empleo como forma de favorecer el proceso de inserción social y laboral.

Lavandería Solidaria S.L., es calificada en abril de 2019, como Empresa de Inserción por la Comunidad de Madrid. La evaluación realizada durante esta etapa permite confirmar el progresivo aumento de la actividad productiva de la empresa como consecuencia de dos motivos principalmente. Por un lado, la mejora en la competitividad de la empresa con respecto a otras del sector, por el propio valor añadido de la misma, y por la atención y apoyo que se ofrece a los clientes desde la entidad promotora con el servicio de acompañamiento y gerencia de la empresa, por otro, la necesaria e imprescindible vinculación de contratos públicos a Empresas de Inserción, gracias a la reserva de mercado a estas Empresas.

Obtener la calificación de Empresas de Inserción nos ha permitido además de lo mencionado en el párrafo anterior, optar a ayudas y subvenciones que favorecen el mantenimiento y posibilitan la viabilidad de la empresa, unirnos en espacios de reflexión que mejoren la praxis diaria y acompañar a personas en situación de exclusión social y especiales dificultades de acceso al empleo.

3. Líneas de actividad empresarial

Lavandería solidaria ofrece los servicios en dos actividades:

- Lavandería industrial donde se incluye la recogida, lavado, secado, planchado, empaquetado y entrega de los distintos ropajes a los clientes, mayoritariamente empresas.
- Limpieza de pequeñas oficinas, locales comerciales, pisos de alquiler turístico y comunidades de vecinos.



4. Política comercial: Clientes

Los clientes en las lavanderías industriales por regla general son empresas relacionadas con la restauración o el alojamiento (ya sean hoteles, casas rurales, etc. Como centros de acogidas o albergues) con un volumen medio-alto de lavado que hace necesario que acudan a un tercero para cubrir esta necesidad.

En el caso de Lavandería Solidaria en la actividad de lavandería trabajamos principalmente con restaurantes, empresas de catering y alojamientos. La labor comercial se centra en los restaurantes, hoteles, hostales, casas rurales, caterings, fincas de bodas, etc... de la zona de Aranjuez y alrededores (zona sur de la comunidad de Madrid y norte de la provincia de Toledo). En los últimos años la entidad ha aumentado sus clientes de proyectos con tendencia social como han sido albergues de la red de albergues del Ayuntamiento de Madrid, albergues de la campaña de frío de la Comunidad de Madrid, Samur social, actuaciones con otras entidades sociales a personas vulnerables, etc. Aumentando más aun el carácter social de la empresa.

Para la actividad de limpieza, los clientes se han mantenido estables desde los últimos años y se encargan principalmente de limpieza de oficinas y portales de vecinos.

5. Política comercial: Productos

5.1 Área de Lavandería: Se ofrece el servicio de recogida, lavado, empaquetado y entrega. Se trabaja con textiles de hostelería en concreto de restauración principalmente y hotelería y alojamiento, mantelería, servilletas, ropa de cama y baño, paños y prendas de cocina, etc.

5.2 Área de limpieza: Se ofrece servicio de limpieza profesional que puede llegar a incluir, limpieza en general, recolección de basura, limpieza de baños y de áreas comunes y mantenimiento de áreas exteriores.

6. Política comercial: Precios



6.1 Servicio lavandería: Los precios del servicio de lavado se establecen dependiendo del tipo de cliente, el servicio y el producto que necesite ser lavado, así como la cantidad y la distancia del cliente al centro de trabajo.

Se parte de una tarifa establecida y en base a esta se van adaptando los precios de acuerdo con la información que los clientes faciliten como el tipo de producto (mantiles, servilletas, sábanas, etc...), las características del producto (blanco o color, tamaño, peso, etc...), la cantidad, la distancia del cliente a la lavandería y las necesidades especiales (empaquetados especiales, repartos fuera de ruta, lavados o doblados especiales, etc...).

Estas peculiaridades hacen que los precios sean distintos de un cliente a otro pese a que tengan productos o servicios similares.

6.2 Servicio de limpieza: Los precios del servicio de limpieza se establecen en base a un precio hora de 13,88€/h. por un profesional para 2024 más el precio de desplazamiento a razón de 0,25€/km., en el caso de limpieza fuera del municipio de Aranjuez. Los productos de limpieza se establecen fuera de este precio añadiéndolo, en el caso de que sea Lavandería Solidaria quien se haga cargo, para ello se incrementará un 10% sobre el precio del producto.

7. Política de comunicación de la empresa

La comunicación, como en cualquier empresa, independientemente de su tamaño y del sector al que se dedique, se trata de uno de los pilares básicos para el buen funcionamiento de la organización. Mas más especialmente cuando necesitamos transmitir el valor social añadido que aportan este tipo de empresas a la ciudadanía en general y a la administración pública en particular.

Un rasgo común a casi todas las situaciones de exclusión social es la dificultad para participar en los mecanismos habituales de formación e inserción laboral. Por ello, es esencial involucrar en la lucha contra la exclusión social a las diferentes Administraciones Públicas a utilizar mecanismos de integración encaminados a potenciar la plena participación de los colectivos afectados por esta situación.



El objetivo fundamental en la política de comunicación de la empresa se basa en transmitir, como las Empresas de Inserción, se consolidan como nuevos modelos de actuación en materia de inclusión social con varios objetivos:

- ✓ Dar respuesta a favorecer la salida de procesos de exclusión de personas que, por su situación de precarización en el empleo y la falta de apoyo social y económico, se encuentran en situación de especial dificultad.
- ✓ Generar valor a la sociedad, pues este tipo de empresas, permiten ahorrar a la administración percepciones derivadas de las Rentas Mínimas de Inserción o Ingreso Mínimo Vital e ingresar vía cotizaciones e impuestos, frente a políticas más pasivas relacionadas con la inserción laboral de los colectivos más vulnerables.
- ✓ Aporta valor añadido a los propios clientes gracias por un lado a la competitividad en los precios ya, que no pretende generar beneficios más haya de poder mantener la actividad empresarial de forma adecuada con los servicios de apoyo que requieren este tipo de empresas y la contribución social por contratar estos servicios.

7.1 Comunicación Interna

La comunicación interna para la entidad es fundamental de cara a poder aumentar la productividad y los servicios que se prestan desde la Empresa de Inserción. Desde la entidad promotora, apostamos por un plan de Comunicación Interna que esté vinculado a la misión, visión y a los valores de la propia empresa. De esta forma, se consiguen embajadores de marca comprometidos, capaces de difundir sus propios medios y canales los valores de la empresa. Por ello, nos esforzamos en que la información que se difunde acerca de lo que es una empresa de inserción sea entendido por todos los trabajadores que forman parte del equipo y que genere el impacto deseado.

En cuanto a la trasmisión de comunicación para la consecución de objetivos en la producción, al tratarse de una entidad pequeña y el sector donde se desarrolla, acostumbra una comunicación directa, con poca capacidad de desarrollo tecnológico



por el momento, se realiza de forma presencial, o vía telefónica para evitar la demora en la recepción de los mensajes con los clientes. Las comunicaciones con la Fundación igualmente se realizarán por las mismas vías. Los trabajadores en inserción tienen una comunicación constante con su técnico/a de acompañamiento el cual realiza los seguimientos. Se hace un esfuerzo importante por controlar el flujo de información dentro de la empresa y crear espacios en los que participan los empleados directamente, opinan y aportan cuestiones a tratar o solucionar.

La comunicación interna a su vez está muy vinculada con la externa, para crear coherencia dentro y fuera de la empresa. Se lidera por parte de un técnico de comunicación de la entidad promotora y el gerente de la empresa de cara a establecer estrategias de sensibilización y de mercado.

7.2 Comunicación externa

Contamos con una técnica de comunicación encargada de gestionar toda la información de la empresa para los medios de comunicación, como las notas de prensa o las entrevistas.

Frecuentemente ofrecemos como publicidad documentos impresos y dosieres para que los clientes puedan ver los servicios. También se exponen vinilos en la furgoneta de la lavandería y en el propio local. La comercialización se realiza vía mailing, vista a negocios, vía web o incluso llamadas telefónicas.

Por otro lado, las comunicaciones externas con los clientes se harán preferiblemente vía mail para que todo quede registrado, desde los comunicados de interés como el envío de facturas, ofertas, etc. En casos urgentes e indispensables las comunicaciones se podrán hacer vía telefónica.

8. Recursos humanos

8.1 Convenio colectivo de referencia

El convenio de referencia para la actividad de lavandería de la empresa es el Convenio Colectivo del Sector de Tintorerías y Lavandería de la Comunidad de Madrid



(código número 28003995011981). Para la actividad de limpieza, se remite al convenio colectivo de Sector de Limpieza de Edificios y Locales (código número 28002585011981)

8.2 Estructura de la plantilla y evolución durante el año 2024.

En el año 2024, las personas contratadas en la Empresa de Inserción se estructuran de la siguiente manera:

Personas a lo largo del año en la EI			
	Personal Inserción	Personal no Inserción	Total
Mujeres	3	2	5
Hombres	4	3	7
Total	7	5	12

Personas a 31 diciembre en la EI			
	Personal Inserción	Personal no Inserción	Total
Mujeres	3	1	4
Hombres	2	2	4
Total	5	3	8

Jornadas personas con puestos de inserción			
	Jornada completa	Jornada Parcial	Total
Mujeres en inserción	0	3	3
Hombres en inserción	0	2	2
Total	0	5	5



En cuanto a la evolución en las contrataciones de los puestos de inserción es conveniente resaltar la siguiente información:

N.º personas en inserción que durante el año:	
Continuaron el proceso de inserción	5
Abandonaron el proceso de inserción	0
Finalizaron su contrato	2
Total	7

N.º personas que han finalizado el proceso durante el año:		
	En puestos de inserción	En puestos normalizados
Han encontrado empleo en el mercado ordinario por cuenta ajena	0	0
Han encontrado empleo en el mercado ordinario por cuenta propia	0	0
Han encontrado empleo en la empresa de inserción	0	0
Están en desempleo	1	0
Han sido contratados por la empresa en puestos normalizados	1	N/A
Total	2	0

Durante 2024 ha habido un puesto de inserción que ha continuado en la empresa tras finalizar su itinerario como un puesto normalizado en plantilla fija a jornada completa y una persona que finalizó su itinerario tras los 3 años de contratación sin un



puesto en el mercado ordinario principalmente motivado por una baja de larga duración que ha impedido en gran medida el trabajo de inserción.

Por último, la previsión de la plantilla de la empresa de inserción, para el año 2025 es incorporar un orientador laboral a través de la empresa promotora pero que trabaje directamente en la empresa de inserción y aumentar a 7 los itinerarios de inserción que actualmente se encuentran en 5.

El puesto, perfil laboral y las funciones objeto de desempeño de los puestos son los siguientes:

1. ACTIVIDAD DE LAVANDERIA

- ENCARGADO DE LAVANDERÍA: (PERSONAL CONTRATADO COMO TÉCNICO DE PRODUCCIÓN).

Persona con motivación por trabajar, resolutiva, capacidad de organización y gestión de grupos, nivel de castellano bilingüe, en posesión al menos de titulación de certificado de escolaridad o equivalente, con carné de conducir B y formación y/o experiencias previas en el puesto.

Para tal puesto, realizará las funciones siguientes:

- Acogida e incorporación de la persona trabajadora en el puesto
- Definición del puesto de trabajo y de las funciones a desempeñar
- Ejecución y formación en las tareas profesionales propias de la ocupación
- Seguimiento, supervisión y evaluación de las tareas propias de la actividad productiva desarrolladas por la persona trabajadora en proceso de inserción
- Coordinación con el personal técnico en orientación y gerencia de la empresa.

- REPARTIDOR:

El puesto de trabajo repartidor del técnico en lavandería es un profesional encargado de la entrega y recogida de prendas y artículos de lavandería a los clientes.



Su principal responsabilidad es garantizar que las prendas se entreguen de manera segura y puntual, manteniendo la satisfacción de los clientes.

Entre las actividades a realizar en el puesto se establecen las siguientes:

- Entrega y recogida de prendas: Cargar las prendas limpias en el vehículo de reparto y entregarlas a los clientes según una ruta establecida. Así mismo, es responsable de recoger las prendas sucias y devolverlas a la lavandería para su procesamiento. - Manejo de documentación: Debe mantener registros precisos de las entregas y recogidas, asegurándose de que los clientes firmen los albaranes correspondientes. También puede ser necesario manejar pagos en efectivo o con tarjeta.
- Atención al cliente: El repartidor debe responder a las preguntas y consultas de los clientes, resolver problemas o quejas de manera eficiente y transmitir cualquier información relevante a la empresa de lavandería.
- Mantenimiento del vehículo: Es responsable de mantener en buen estado el vehículo de reparto asignado, asegurándose de que esté limpio y en condiciones óptimas de funcionamiento. También debe realizar revisiones periódicas de mantenimiento y reportar cualquier problema o avería a los supervisores correspondientes
- Cumplimiento de normas de seguridad: Debe seguir las normas de seguridad vial y cumplir con todas las regulaciones y leyes de tráfico pertinentes durante el transporte de las prendas. Seguir y aplicar las normas y procedimientos de seguridad e higiene laboral, incluyendo el uso adecuado de equipos de protección personal y el manejo seguro de productos químicos.

- TÉCNICO ESPECIALISTA EN LAVANDERÍA

El puesto de trabajo del técnico en lavandería implica llevar a cabo diversas tareas relacionadas con el procesamiento y mantenimiento de la ropa y textiles utilizados en



diferentes entornos, como hoteles, hospitales, restaurantes, centros deportivos u otras instituciones.

Entre las funciones a realizar en esta actividad se encuentran las siguientes:

- Clasificación y recepción de la ropa: Separar la ropa sucia por tipo, color y nivel de suciedad, asegurándose de seguir los estándares y procedimientos establecidos.
- Lavado y secado: Operar las máquinas de lavado y secado, seleccionando los programas adecuados según el tipo de tela y las instrucciones del fabricante. Utilizar los productos químicos y detergentes apropiados para obtener resultados óptimos.
- Planchado y plegado: Realizar el planchado de la ropa, teniendo en cuenta las indicaciones específicas de cada prenda. Doblar y empacar la ropa de manera ordenada y adecuada para su almacenamiento o entrega.
- Reparación y mantenimiento: Inspeccionar la ropa para detectar cualquier daño o necesidad de reparación, como botones faltantes, costuras rotas o cierres dañados. Realizar las reparaciones básicas necesarias o informar al personal responsable para su resolución.
- Cumplimiento de normas de seguridad e higiene: Seguir y aplicar las normas y procedimientos de seguridad e higiene laboral, incluyendo el uso adecuado de equipos de protección personal y el manejo seguro de productos químicos.

El puesto requiere habilidades técnicas en el manejo de equipos de lavandería, atención al detalle y capacidad para seguir instrucciones.

2. ACTIVIDAD DE LIMPIEZA

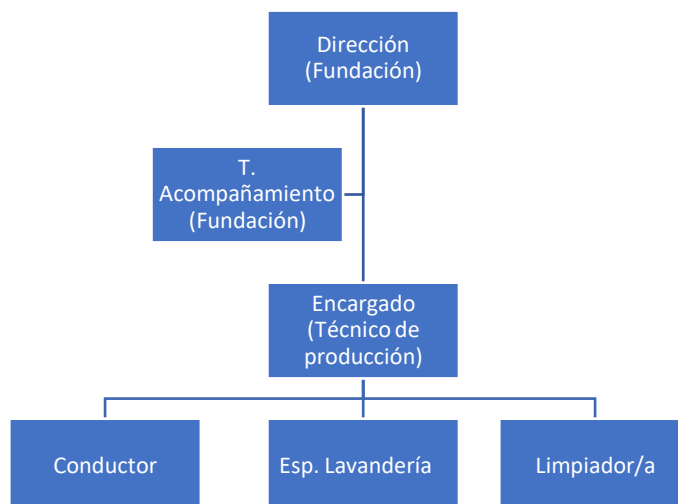
- LIMPIADOR/A:

La actividad de limpieza desempeña un papel esencial en el mantenimiento de un entorno limpio y ordenado, garantizando que las instalaciones cumplan con los estándares de higiene y presentación. Este puesto requiere atención al detalle, habilidades organizativas y la capacidad de realizar tareas de limpieza de manera eficiente.



Entre las actividades a realizar en el puesto se establecen las siguientes:

- Limpieza y Mantenimiento
- Realizar la limpieza diaria de las áreas designadas, incluyendo oficinas, salas de reuniones, baños, pasillos y áreas comunes. Utilizar productos de limpieza adecuados y asegurarse de seguir los procedimientos de seguridad. Manejo de
- Equipos de Limpieza:
- Utilizar de manera adecuada y segura los equipos y herramientas de limpieza, como aspiradoras, trapeadores, escobas, etc.
- Manejo de Residuos:
- Recolectar y desechar de manera adecuada los residuos generados durante las operaciones de limpieza.
- Inventario y Reposición:
- Monitorear y reportar los suministros de limpieza para asegurar un inventario adecuado.
- Notificar a los supervisores sobre la necesidad de reposición de suministros.
- Colaboración con Otros Departamentos: Coordinar con otros departamentos para asegurar una limpieza eficiente y oportuna. Comunicar cualquier problema o necesidad de mantenimiento a los departamentos correspondientes.
- Cumplimiento de Normas de Seguridad: Cumplir con todas las normas y procedimientos de seguridad en el lugar de trabajo. Reportar cualquier riesgo o incidente de seguridad a la supervisión.



9. Actividades de orientación y acompañamiento

Tal y como establece la legislación de las empresas de inserción; las medidas de intervención y acompañamiento consisten en el conjunto de servicios, prestaciones, acciones de orientación, tutoría y procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social encaminados a satisfacer o resolver problemáticas específicas derivadas de la situación de exclusión que dificultan a la persona un normal desarrollo de su itinerario en la empresa de inserción.

A pesar de no contar con un técnico de orientación contratado específicamente por la empresa de inserción, desde la entidad promotora se garantiza el acompañamiento de cada trabajador/a a través de itinerarios individualizados de inserción sociolaboral. Dichos itinerarios incluyen un seguimiento continuo y personalizado, asegurando el desarrollo de competencias profesionales y transversales necesarias para la empleabilidad.

El proceso de intervención se estructura en varias fases:

1. **Acogida e integración inicial:** Evaluación de la situación de la persona trabajadora, definición de su perfil profesional y establecimiento de objetivos individuales dentro de su itinerario de inserción.



2. **Formación en el puesto de trabajo:** Aprendizaje de técnicas específicas del sector de lavandería y limpieza, asegurando la adquisición de habilidades laborales y fomentando el desempeño autónomo y eficiente de las tareas.
3. **Desarrollo de competencias transversales:** Refuerzo de habilidades como la puntualidad, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la comunicación, esenciales para la integración en cualquier entorno laboral.
4. **Acompañamiento y seguimiento sociolaboral:** Evaluación periódica del progreso de cada trabajador/a, orientación para la mejora de su empleabilidad y detección de necesidades adicionales de apoyo.
5. **Preparación para la inserción en el mercado ordinario:** Asesoramiento en la búsqueda activa de empleo, conexión con empresas colaboradoras y fomento de la autonomía en la gestión de su vida laboral.

Dentro de esta última fase, se incluyen acciones específicas orientadas a mejorar la empleabilidad de las personas participantes, como:

- **Desarrollo de competencias digitales:** Formación en el uso de herramientas digitales para la búsqueda de empleo, incluyendo la creación de currículums digitales, uso de portales de empleo, manejo del correo electrónico y otras redes profesionales.
- **Técnicas de búsqueda de empleo.** Talleres sobre estrategias efectivas de búsqueda de empleo, preparación de entrevistas laborales, redacción de cartas de presentación y mejora de la presentación personal en procesos de selección.
- **Gestión de la marca personal:** Orientación en cómo destacar habilidades y competencias en entornos digitales y físicos, potenciando la imagen profesional de cada trabajador/a.
- **Alfabetización financiera y planificación económica:** Formación en la gestión de recursos económicos básicos para garantizar una estabilidad financiera que permita la transición al empleo ordinario con mayor seguridad.



A través de este enfoque, Lavandería Solidaria S.L, contribuye a la reducción de barreras de acceso al empleo para personas en situación de vulnerabilidad, promoviendo su autonomía y estabilidad laboral en el medio y largo plazo.

10. Reclutamiento y selección

Los procesos de reclutamiento y selección de Lavandería Solidaria, S.L. respetan en todo momento criterios de igualdad de oportunidades y promoverán la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión o cualquier otra condición personal, física o social.

Todos los procesos vienen precedidos por una descripción del puesto de trabajo según criterios objetivos y se diseñan y ejecutaran de acuerdo con las siguientes premisas:

- ✓ Se evitará cualquier tipo de discriminación y se garantizará que todos los candidatos reciben el mismo trato durante todo el proceso.
- ✓ Atienden exclusivamente a criterios objetivos de adecuación al perfil definido.
- ✓ Se cumple con la legislación laboral vigente en materia de reclutamiento y selección.
- ✓ Se garantiza la absoluta confidencialidad de acuerdo con las normas de protección de datos personales.

En el caso de los “trabajadores de inserción” es condición necesaria para la formalización del contrato la aportación de los siguientes documentos:

- ✓ Dictamen sobre la situación de riesgo o exclusión social del candidato seleccionado emitido por los servicios sociales competentes.
- ✓ Acuerdo de itinerario ocio- laboral firmado por el propio trabajador, los y la empresa.



11. Desvinculación

De acuerdo con la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. Los contratos de trabajo se extinguen según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores no siendo de aplicación en el caso de los trabajadores en situación de exclusión social la causa de extinción del contrato por causas objetivas establecida en el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores.

Así mismo, una vez finalizada la relación laboral con los trabajadores en situación de exclusión social, se mantienen durante al menos seis meses el servicio de acompañamiento socio- laboral, independientemente de las causas que motivaron dicha finalización.

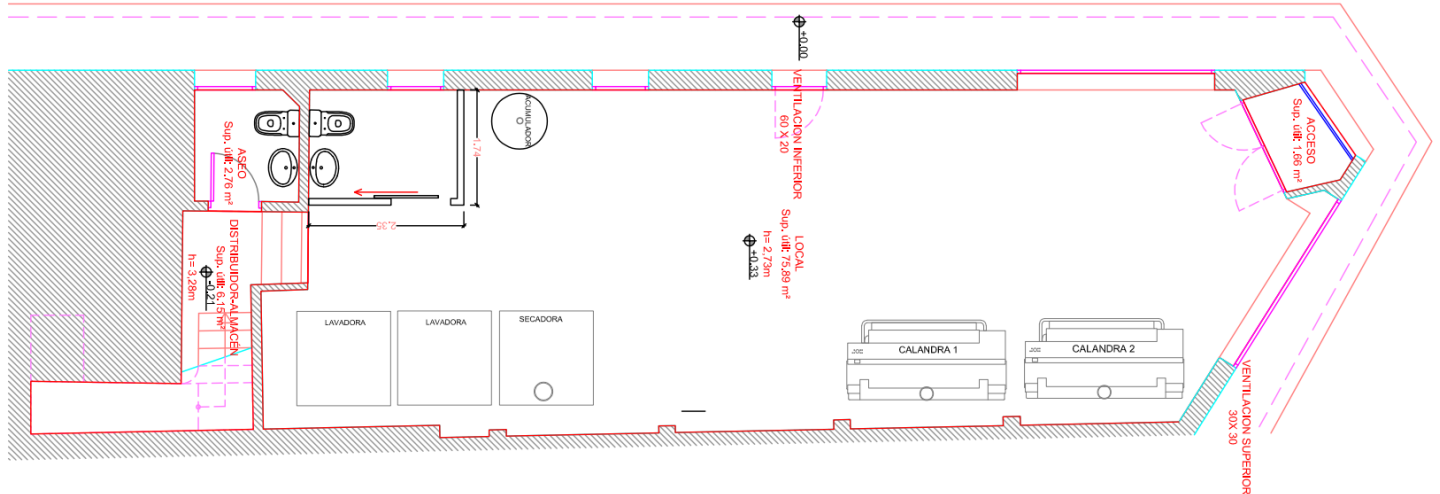
12. Infraestructuras y medios materiales

Durante el año 2022, la Empresa de Inserción cambió de instalaciones desplazándose a un local con mayores dimensiones y con mejor adecuación tanto para la prestación de sus servicios como para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados. En el ejercicio 2024, se ha mantenido la actividad en estas instalaciones.

Lavandería Solidaria S.L. se encuentra ubicada en Aranjuez, una localidad al sur de Madrid a unos 42 km. De la capital. Dentro del municipio de Aranjuez, Lavandería Solidaria S.L. se encuentra en calle San Fernando, 38, esquina con c/Noblejas, 19 es 28300 Aranjuez (Madrid).

El local pertenece a un edificio residencial en el que la planta baja se sitúa la actividad. Es un local de forma rectangular con acceso directo. La superficie útil del local es de (75,89 m²), un aseo de (2,76 m²), una entrada de acceso de (1,66 m²) y un distribuidor-almacén de (6,15 m²).

La ubicación se adapta a las condiciones técnicas y a la normativa vigente para este tipo de empresas.



**Mapa descriptivo instalaciones Lavandería Solidaria*

La relación de máquinas instaladas en la empresa:

1. LAVADORA INDUSTRIAL IY350
2. CALANDRA FCI1664/320
3. SECADORA IPSO DR50-70
4. LAVADORA WD235
5. CALANDRA CI160-2050
6. SECADORA SU035

El local, además, cuenta con mesas de trabajo, estanterías de almacenamiento y carros y jaulas de almacenaje.

Desde 2022, Lavandería Solidaria, S.L cuenta también con un vehículo de reparto de mayores dimensiones a través de un contrato de Renting que ha sido mantenido en todo el ejercicio de 2024.

En el año 2025 se prevé un cambio de localización y ampliar la lavandería a un local comercial que cuente con, al menos, el doble de metros cuadrados que el actual con el objetivo de tener más capacidad productiva y poder realizar más contrataciones en inserción.



13. Actividad económica

Los ingresos totales para el año fiscal 2024 han alcanzado 149.0771,71 €, lo que supone un aumento del 7,50 % con respecto a 2023, continuando con la tendencia de crecimiento de los años anteriores. Este incremento se debe, en gran parte, al mantenimiento de las ayudas a las empresas de inserción y a la estabilidad en la captación de clientes, lo que ha permitido no solo sostener los puestos de trabajo en inserción, sino incluso aumentar las jornadas laborales en algunos casos.

En este contexto, la estrategia de la empresa ha estado orientada a fortalecer su posición en el mercado mediante la mejora de la calidad del servicio, la formación continua del personal en inserción y la optimización de los procesos productivos. El equilibrio entre el apoyo social y la eficiencia económica ha sido clave para garantizar la sostenibilidad de la actividad.

Pese a estos resultados positivos, también se han identificado desafíos importantes. La dependencia de subvenciones públicas sigue siendo un factor crítico para la estabilidad financiera, y la competencia con grandes empresas del sector plantea la necesidad de diferenciar los servicios mediante una mayor especialización y la promoción del impacto social como valor añadido. Además, la reticencia de algunos trabajadores a la inserción en el mercado ordinario sigue siendo un obstáculo que requiere un enfoque más personalizado en los itinerarios de inserción laboral.

En conclusión, el crecimiento de la actividad económica de la lavandería en 2024 refleja un modelo de negocio que equilibra la inclusión social con la rentabilidad empresarial. No obstante, para mantener esta tendencia, es crucial continuar diversificando las fuentes de financiación, mejorar la competitividad en el sector y reforzar las estrategias de inserción laboral para garantizar la autonomía de los trabajadores en el mercado ordinario.



14. Conclusiones.

El análisis del año 2024 permite extraer diversas conclusiones sobre la evolución y los desafíos de la empresa de inserción. A lo largo del ejercicio, se han alcanzado avances significativos en la estabilidad laboral y la especialización del personal, lo que ha contribuido al fortalecimiento del proyecto social y económico. Sin embargo, también se han identificado áreas de mejora que deben abordarse para consolidar la sostenibilidad a largo plazo.

A continuación, pasamos a recoger datos generales del **logro de objetivos de este año:**

- ✓ % de personas contratadas en proceso de inserción en 2024 con itinerario laboral: 77,78 %
- ✓ N.º de itinerarios: 7 subvencionados
- ✓ Aumento del presupuesto anual con respecto al año anterior: 7,50 %
- ✓ N.º de profesionales en inserción que encuentran trabajo en el mercado ordinario: 0
- ✓ N.º de profesionales en inserción que continúan en la empresa como personal normalizado: 1
- ✓ N.º de profesionales que finalizan su itinerario tras los tres años: 1

Respecto a estos resultados, la persona que pasa a formar parte del personal normalizado de la empresa es una persona en inserción que finalizaba su itinerario y tras la valoración por parte de la empresa se decide su continuidad. El puesto finalizado tras los tres años es de una persona en inserción que, por una larga baja médica, se hace incompatible con su inserción laboral y finaliza su itinerario continuando en baja médica.

Como observaciones, con respecto a los resultados presentados; se deducen los siguientes **riesgos y oportunidades** principalmente:

Oportunidades:

- Mayor profesionalización y especialización de la plantilla.



- Estabilización de la plantilla. Contratos laborales más estables en el tiempo en cuanto a duración y jornadas de trabajo.
- Mayores recursos económicos
- Posibilidad de incorporación de un técnico de orientación.
- Creciente interés de empresas y clientes en contratar servicios con impacto social, lo que puede favorecer la captación de clientes y contratos.
- La actividad de la empresa de inserción, lavandería y limpieza son servicios esenciales, lo que garantiza un flujo constante de clientes y contratos potenciales.

Riesgos:

- Trabajadores que finalizan el itinerario y son reticentes a la inserción en el mercado normalizado.
- Necesidades de apoyo frecuentes que hacen reducir la productividad de la empresa.
- Existe competencia en el sector desde grandes empresas que ofrecen los mismos servicios y esto puede dificultar la captación de clientes.
- La dependencia de subvenciones o ayudas públicas puede generar incertidumbre financiera si estas se reducen o desaparecen.

Dado el crecimiento sostenido de la empresa y el mantenimiento de las ayudas a las empresas de inserción, se establecen las siguientes **acciones estratégicas para 2025:**

1. **Incorporación de un técnico de orientación laboral**, para mejorar la transición de los trabajadores al mercado ordinario, ofreciendo apoyo personalizado en la búsqueda de empleo y formación en habilidades clave.
2. **Fortalecimiento de la formación y el acompañamiento** con la implementación de módulos adicionales de competencias digitales, gestión emocional y habilidades de autonomía laboral para facilitar la integración en el mercado ordinario.



3. **Estrategias de fidelización y captación de clientes** que nos diferencien en el mercado a través de un enfoque de sostenibilidad, calidad del servicio y certificaciones de impacto social para competir con grandes empresas del sector.