



Lavandería
Solidaria

MEMORIA ANUAL 2025

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	4
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:	5
6.2	Servicio de limpieza:.....	5
7.	Política de comunicación de la empresa	6
7.1	Comunicación Interna	7
7.2	Comunicación externa	7
8.	Recursos humanos	8
8.1	Convenio colectivo de referencia	8
8.2	Estructura de la plantilla y evolución durante el año 2025.	8
9.	Actividades de orientación y acompañamiento.....	14
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 impulsada por la **Fundación Juanjo Torrejón**, constituida el 10 de enero de 2013 e inscrita en el Registro Mercantil el 30 de enero del mismo año. Su objetivo principal es favorecer la integración laboral de personas con especiales dificultades de acceso al empleo, incorporándolas a una actividad productiva y ofreciéndoles el acompañamiento continuo del equipo técnico de la Fundación. El 11 de abril de 2019 obtuvo la calificación provisional de empresa de inserción por parte de la Comunidad de Madrid.

Lavandería Solidaria presta servicios especializados de **lavandería industrial**, así como de **limpieza de oficinas y comunidades**.

Lavandería Solidaria S.L. no solo facilita un puesto de trabajo a personas en situación de riesgo sociolaboral, sino que también proporciona un servicio de alto valor para la comunidad, generando riqueza y retorno económico mediante las cotizaciones a la Seguridad Social, la tributación a las distintas administraciones públicas y la creación de salarios dignos conforme a los convenios colectivos del sector, contribuyendo a reducir la necesidad 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, establece el régimen de las empresas de inserción, con el objetivo de promover la participación plena de la ciudadanía en la vida económica, social y laboral, prestando especial atención a personas en situación de exclusión o con dificultades de empleabilidad.

Las empresas de inserción combinan actividad económica y acompañamiento social, favoreciendo la inclusión sociolaboral de personas en situación de vulnerabilidad social y facilitando su acceso posterior al mercado laboral ordinario o a proyectos de autoempleo. Para ello, pueden contratar a personas desempleadas con especiales dificultades de integración, pertenecientes a colectivos definidos por la ley, y desarrollar itinerarios personalizados de inserción sociolaboral coordinados con los Servicios Sociales y los Servicios Públicos de Empleo.

Lavandería Solidaria S.L. fue calificada como Empresa de Inserción por la Comunidad de Madrid en abril de 2019. La evaluación realizada desde entonces ha permitido constatar un crecimiento progresivo de la actividad productiva de la empresa, motivado principalmente por el incremento de su competitividad dentro del sector, impulsado por su valor social añadido y por el servicio de acompañamiento, apoyo y gestión que se ofrece a los clientes desde la entidad promotora.

La calificación como Empresa de Inserción ha permitido a Lavandería Solidaria acceder a ayudas y subvenciones que garantizan la sostenibilidad del proyecto, mejorar la práctica profesional mediante espacios de reflexión y cooperación, y fortalecer la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad, contribuyendo al desarrollo económico y social de la comunidad.

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 un servicio integral de recogida, lavado, empaquetado y entrega. Se trabaja con textiles de hostelería, principalmente de restauración, hotelería y otros alojamientos: mantelería, servilletas, ropa de cama y baño, paños y prendas de cocina, entre otros.

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 determinan en función del tipo de cliente, del servicio requerido y de las prendas a lavar, así como de la cantidad y de la distancia entre el cliente y el centro de trabajo.

Se parte de una tarifa base que se adapta según la información facilitada por cada cliente: tipo de producto (manteles, servilletas, sábanas, etc.), características del textil (blanco o color, tamaño, peso, etc.), volumen de piezas, ubicación del cliente respecto a la lavandería y posibles necesidades especiales (empaquetados específicos, entregas fuera de ruta, lavados o doblados especiales, entre otras).

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 por un profesional más el precio de desplazamiento 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.

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 transmisión 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 dossieres 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 2025.

En el año 2025, 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	7	1	8
Hombres	3	2	5
Total	10	3	13

Personas a 31 diciembre en la EI

	Personal Inserción	Personal no Inserción	Total
Mujeres	5	1	6
Hombres	3	1	4
Total	8	2	10

Jornadas personas con puestos de inserción

	Jornada completa	Jornada Parcial	Total
Mujeres en inserción	0	5	5
Hombres en inserción	1	2	3
Total	1	7	8

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	1
Finalizaron su contrato	1
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	1
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	0	N/A
Total	1	1

Durante 2025 ha habido un puesto de inserción que ha conseguido incorporarse a un puesto normalizado antes de finalizar su itinerario y una persona que finalizó su itinerario tras los 3 años de contratación sin un puesto en el mercado ordinario principalmente motivado por la dificultad de encontrar un puesto que se ajuste a su situación maternal. La cual ha impedido en gran medida el trabajo de inserción.

Por último, la previsión de la plantilla de la empresa de inserción, para el año 2026 es aumentar a 12 los itinerarios de inserción que actualmente se encuentran en 8.

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

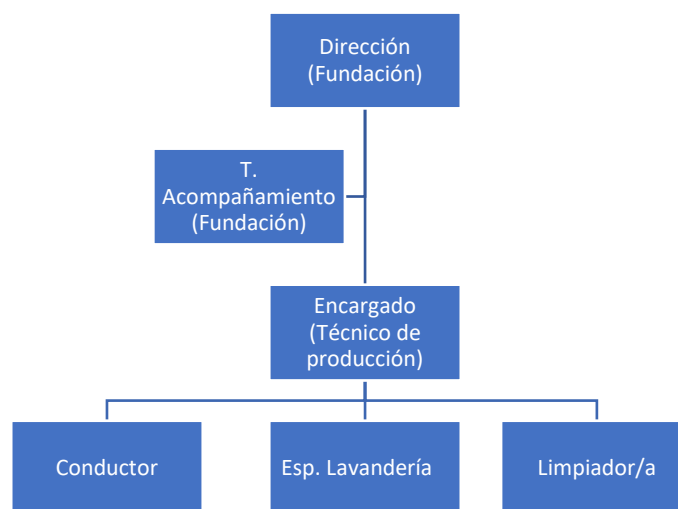
- LIMPIADOR/A:

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

De acuerdo con la normativa vigente para empresas de inserción, las medidas de intervención y acompañamiento que implementa la entidad comprenden un conjunto de servicios, prestaciones y acciones orientadas a la tutoría, orientación y desarrollo de itinerarios de trabajo remunerado personalizados y asistidos. Estas acciones abarcan la formación en el puesto de trabajo, la adquisición de hábitos laborales y sociales, y se enfocan en atender las dificultades específicas derivadas de situaciones de exclusión social que afectan el progreso normal del itinerario sociolaboral de las personas trabajadoras.

A comienzos de 2025, Lavandería incorporó a un técnico de orientación contratado específicamente para la empresa de inserción, garantizando así el acompañamiento de cada trabajador/a mediante itinerarios individualizados de inserción sociolaboral.

Durante el año 2025, la entidad ha apoyado a un total de 13 personas trabajadoras mediante itinerarios individualizados de inserción sociolaboral, con una duración máxima de tres años y seguimiento semanal. Este acompañamiento es supervisado por el técnico de orientación de la empresa de inserción, encargado de planificar, supervisar y garantizar un seguimiento personalizado de cada itinerario, fortaleciendo así las competencias laborales y personales de quienes participan.

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:

- **Orientación laboral.** Se realiza un conjunto de actuaciones de acompañamiento, asesoramiento y apoyo dirigidas a mejorar la empleabilidad de las personas participantes, facilitando la identificación y el desarrollo de sus competencias personales y profesionales. Estas intervenciones están orientadas a la definición de objetivos profesionales, la mejora de la autonomía en la búsqueda de empleo y la adaptación a las exigencias del mercado laboral, teniendo en cuenta la situación individual de cada persona y favoreciendo su incorporación y mantenimiento en el empleo normalizado.
- **Intervenciones grupales.** Intervenciones planificadas que se desarrollan con las personas trabajadoras, participantes en los itinerarios de inserción, y que tienen como finalidad reforzar competencias personales, sociales y laborales mediante el aprendizaje compartido y la participación. Estas acciones favorecen la adquisición de hábitos laborales, la mejora de la convivencia, el trabajo en equipo y la comunicación, así como el desarrollo de habilidades necesarias para el desempeño profesional y la integración sociolaboral, teniendo en cuenta las características del entorno productivo y las necesidades comunes del grupo.
- **Acción de protección.** Orientación destinada a garantizar la estabilidad personal, social y laboral de las trabajadoras/es con itinerarios de inserción, reduciendo los factores de riesgo que puedan dificultar su permanencia en el empleo. Estas acciones incluyen la detección y atención de necesidades sociales básicas, la mediación y derivación a recursos especializados, así como el acompañamiento ante situaciones personales o familiares que puedan afectar al desarrollo normal del itinerario sociolaboral, favoreciendo así la continuidad y el aprovechamiento del proceso de inserción.
- **Intermediación laboral.** conjunto de intervenciones orientadas a facilitar la conexión entre las personas participantes en los itinerarios de inserción y el mercado laboral ordinario. Estas acciones incluyen la prospección de empresas, la identificación de oportunidades de empleo acordes al perfil profesional de cada persona, el acompañamiento en los procesos de selección y la coordinación con empleadores, con el objetivo de favorecer la inserción laboral y la mejora de

la empleabilidad, promoviendo transiciones laborales estables y ajustadas a las competencias adquiridas durante el itinerario de inserción.

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 se desarrollan bajo criterios estrictos de igualdad de oportunidades, garantizando en todo momento la ausencia de cualquier tipo de discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión o cualquier otra condición personal, física o social, promoviendo así un entorno laboral inclusivo y respetuoso para todas las personas.

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.

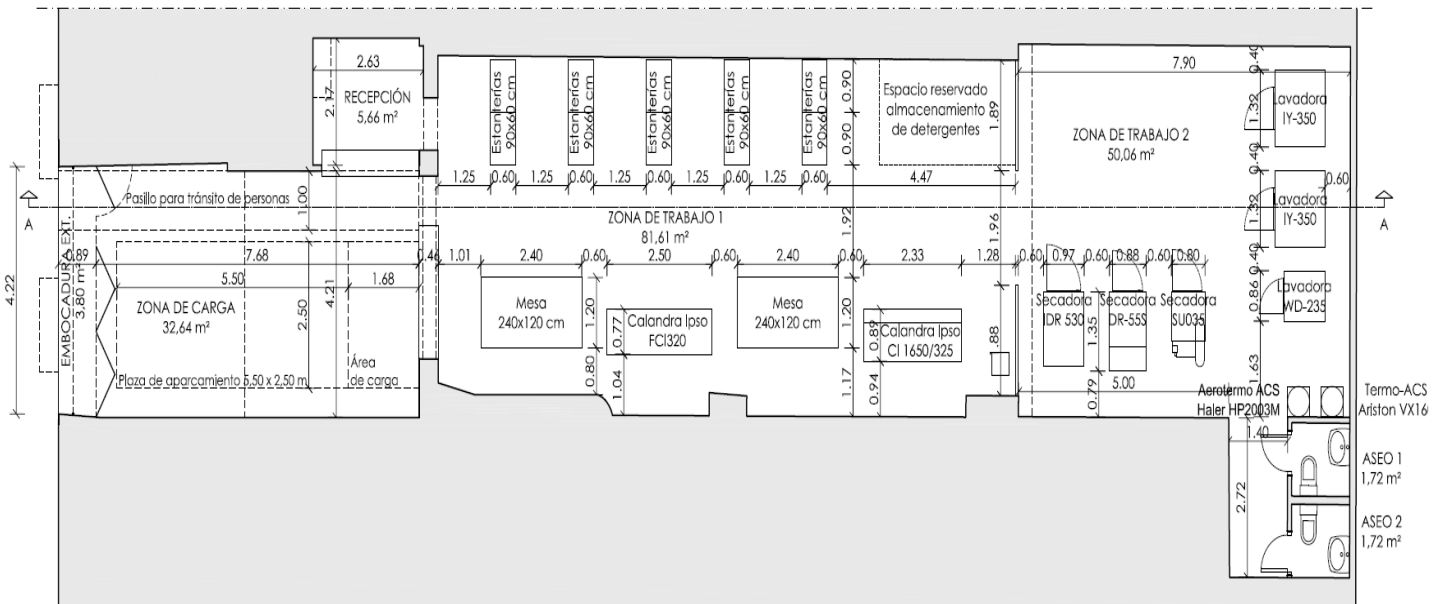
12. Infraestructuras y medios materiales

Durante el año 2025, 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.

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 Florida, 10, el código postal 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 (192 m²), dos aseos (1,72 m² cada uno), una entrada de acceso para personas (8 m²) y una zona de carga (32,64 m²).



**Mapa descriptivo instalaciones Lavandería Solidaria*

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

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

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
7. LAVADORA INDUSTRIAL IY 350
8. SECADORA IPSO IDR530-680

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 2025.

13. Actividad económica

Los ingresos totales para el año fiscal 2025 han alcanzado 155.319,77 € (datos provisionales a 31/12/2025), lo que supone un aumento del 12,63 % con respecto a 2024, continuando con la tendencia de crecimiento de los años anteriores. Este incremento se debe, por un lado, a la confianza de los clientes que recomiendan los servicios atrayendo a más clientes y a su vez aumentando la demanda y, por otro lado, al crecimiento en infraestructuras lo que ha dado lugar a una mayor capacidad de producción en el último trimestre del año.

El año 2025 ha venido marcado por un gran cambio de instalaciones, lo que ha generado una gran inversión y un aumento de costes de aprovisionamiento y de suministros al tener más maquinaria, además de un aumento de plantilla en personas y horas para poder atender toda la maquinaria, esto ha generado un aumento sustancial de la capacidad productiva que, a día de hoy no está rentabilizada al 100% pero el objetivo es conseguir sacar el máximo provecho en un medio plazo de 2 años aproximadamente.

El año, además, ha venido marcado por la reducción del periodo subvencionable de la orden de ayudas a 8 meses, lo que ha provocado un desajuste grande en el presupuesto estimado a principio de año, ya que la previsión era de 12 meses. La inversión en el nuevo centro de trabajo se ha visto condicionada a estos cambios, intentado poder realizar una parte de la inversión antes de finalizar el periodo subvencionable para poder financiarlo, lo que, a su vez, a provocado desajustes en la programación estimada del cambio (prevista para final de año) y en la producción agravando los costes del cambio.

En conclusión, el año 2025 ha venido marcado por un cambio de instalaciones y una reducción del periodo subvencionable que ha afectado gravemente a las cuentas de la empresa y ha provocado desajustes importantes en la planificación. No obstante, el buen hacer en el trabajo y la labor comercial, han conseguido aun así aumentar en casi

un 13% los ingresos por ventas, por encima del aumento estimado para este año, lo que ha conseguido paliar en parte los efectos nombrados anteriormente.

14. Conclusiones.

El análisis del año 2025 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 2025 con itinerario laboral: 76,92 %
- ✓ N.º de itinerarios: 7 subvencionados
- ✓ Aumento del presupuesto anual con respecto al año anterior: 10,34 %
- ✓ N.º de profesionales en inserción que encuentran trabajo en el mercado ordinario: 1
- ✓ N.º de profesionales en inserción que continúan en la empresa como personal normalizado: 0
- ✓ N.º de profesionales que finalizan su itinerario tras los tres años: 1

En relación con estos resultados, el puesto finalizado tras los tres años corresponde a una persona en inserción que, a pesar de los distintos intentos realizados para acceder a un puesto normalizado —tal y como se había previsto en su itinerario individual—, concluye el programa sin haber logrado incorporarse a un empleo normalizado.

Una de las trabajadoras en inserción, ha completado satisfactoriamente su itinerario individualizado y ha logrado incorporarse a un puesto normalizado en una residencia. A lo largo de su proceso de inserción, se realizaron diversas acciones de acompañamiento y seguimiento, incluyendo la identificación de sus competencias profesionales y transversales, la orientación laboral, así como la preparación y apoyo para la búsqueda activa de empleo. Gracias a este acompañamiento personalizado, la persona pudo superar las barreras iniciales y adaptarse con éxito a las exigencias del entorno laboral normalizado, consolidando así su inserción sociolaboral tal y como se había previsto en el plan diseñado al inicio del programa.

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

Oportunidades:

- Mayor profesionalización y especialización de la plantilla.
- Nuevas líneas de trabajo dentro de la lavandería como la limpieza en seco.
- Estabilización de la plantilla. Contratos laborales más estables en el tiempo en cuanto a duración y jornadas de trabajo. Se ha aumentado tanto el número de personal en inserción como las horas de los contratos, aumentando en algunos casos a jornada completa.
- Mayores recursos económicos
- Incorporación de un nuevo 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 al personal 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 2026:**

1. **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.
2. **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.