**INFORME DE GESTION 2021**

1. **EXPRESIÓN FIEL SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD**

La situación provocada por la pandemia ha afectado a todos los sectores en general, pero en el caso del servicio de ayuda a domicilio, con mayor notoriedad, dado que trabajamos con uno de los colectivos más vulnerables, el de las personas mayores (y en situación de dependencia). Aún así, esta situación no la podemos traducir en pérdida de clientela durante el año 2021, sino en un mantenimiento de los servicios.

Se ha continuado priorizando el teletrabajo, aunque ya se han ido recuperando un mayor número de tutorías presenciales con las personas que ocupan plaza, al igual que las entrevistas de selección.

Como siempre destacamos que la actividad de la empresa se ve condicionada por las demandas de las personas clientes, la aceptación de las condiciones planteadas en el contrato, y la contratación de personal cualificado para desarrollar los servicios, que se encuentra condicionada a su vez, por el número de horas ofertadas para la prestación del servicio, el territorio en el que se vaya a llevar a cabo, y la cualificación profesional de las personas que deben ofrecer esos servicios, dado que como empresa acreditada, estamos obligadas a que el personal a contratar cuente con determinadas titulaciones. Al mismo tiempo esas particularidades nos afectan a la hora de solicitar en la subvención determinado porcentaje de jornada, optando por ir a la baja, lo cual supone una disminución de la cuantía.

Las dificultades que se producen en ocasiones para proceder a la apertura de plazas de inserción suelen venir dadas por el lento ritmo de los servicios sociales municipales tanto en la atención como en la emisión de informes, por cuestiones ajenas a ellos como la falta de compromiso con el puesto de trabajo por parte de las personas en situación de exclusión social, sus períodos continuados de baja médica, etc. además el no poder tener una clientela más amplia en ocasiones, ya sea porque causa baja de la empresa por diversas causas, como el fallecimiento, la entrada en centros, etc.

Es por ello, que tratamos de tener en cuenta en los requisitos a la hora de la selección, el que la persona sea empleable, es decir, que esté motivada para realizar un trabajo y para continuar formándose para mejorar sus competencias socio-laborales como técnico-profesionales.

Durante el 2021 continuamos a trabajar en el Plan de Igualdad de la empresa contratando a una consultora, para proceder en 2022 a su registro en el Ministerio.

El equipo, por otra parte, se ha mantenido y ha sumado a otro miembro (Técnica de Inserción), lo que posibilitó entrar en la subvención con un mayor número de plazas.

Se han ido incrementando los servicios de limpieza, y el servicio de agro ha continuado estando atendido por las dos personas que ocupan plaza de inserción.

1. **SITUACIÓN ACTUAL DE LA SOCIEDAD**

La sociedad mantiene un ritmo razonable de nuevos contratos para la prestación del SAD, mejorándose paulatinamente la capacidad de captación, gestión y resolución de los mismos.

Se continúan centrando los esfuerzos en mantener un equilibrio entre el personal eventual y en plaza de inserción, ya que la actividad de la empresa, y sus continuos cambios, lo hacen algo complicado.

En el caso de AILA AGRO, la actividad continúa estando condicionada por la parte económica.

En el año 2021, a pesar de las circunstancias adversas, se ha notado una mejoría en la gestión de la sociedad y un aumento de la facturación, alcanzándose algún beneficio que esperamos que en 2022 permitan materializarse en pequeñas inversiones, enfocadas al equipamiento informático sobre todo.

1. **ACONTECIMIENTOS IMPORTANTES DE LA SOCIEDAD, OCURRIDOS DESPUES DEL CIERRE DEL EJERCICIO**

Durante el primer trimestre de 2022, los esfuerzos han estado centrados en mantener los servicios que se prestan en la empresa, e incrementar clientela ya que en los dos primeros meses del año, se produjeron varias bajas por fallecimiento y por internamiento en centros residenciales.

Aún así, con la crisis económica que tenemos encima, consideramos que hay que ser cautas, y no realizar gastos que no sean necesarios, aunque se hicieron algunos cambios en los discos de los ordenadores y en los programas informáticos en los ordenadores de todo el equipo.

La nueva Reforma Laboral está complicando la situación de la empresa, en el sentido de que aquellas personas que no ocupan plaza y que contratamos con el fin de ir creando una ruta de servicios, pasan a estar indefinidas desde el primer día, lo que conlleva una indemnización mayor cuando procedemos a la apertura de plazas.

En el mes de enero se llevó a cabo la segunda visita de seguimiento de la empresa auditora, obteniéndose de nuevo un resultado positiva de la misma, manteniendo la ISO 9001 y la ISO 14.001.

La entidad continúa asumiendo la Presidencia de ADEICAN, centrando los esfuerzos en el contacto con las administraciones y con el tejido empresarial, con el fin de promover la creación e inserción de las personas pertenecientes a los colectivos en riesgo de exclusión social o en situación de estarlo, y de las personas que ocupan plaza, aunque estos años tan duros no se ha obtenido ningún resultado en esta línea.

Se continúa trabajando en el avance del Acuerdo de Consejo de Gobierno sobre contratos reservados de la disposición adicional 4ª de la ley 9/17 de 8 de noviembre de contratos del sector público y medidas para la promoción del empleo de colectivos en riesgo de exclusión, sin obtener tampoco ningún resultado destacado.

1. **EVOLUCION PREVISIBLE DE LA SOCIEDAD.**

Somos conscientes de que estamos viviendo tiempos difíciles, y de que estamos en plena crisis socioeconómica, pero continuamos trabajando en la misma línea, sobre todo porque en tiempos de crisis es cuando más nos necesitan las personas de los colectivos más vulnerables.

Esperamos que en 2022 podamos hablar de un avance en la contratación pública responsable con el fin de que mantener la actividad de las Empresas de Inserción ya existentes y la promoción de nuevas empresas sociales, a la vez que desarrollamos una estrategia de alianzas con el tejido empresarial, para dotarnos de una mayor red de entidades colaboradoras y acceder a un mayor número de apertura de plazas y de inserciones en el mercado laboral convencional.

1. **ACTIVIDADES DESARROLLADAS.**
2. Se han mantenido los convenios de colaboración con las entidades con las que ya se tenían establecidos, con el fin de generar nuevos servicios y de formalizar los ya existentes, para la derivación de personas candidatas, para la realización de prácticas en la empresa, etc.
3. Se realizaron charlas de difusión de la actividad de la empresa en ciclos formativos sociosanitarios, entidades colaboradoras, etc.
4. Se ha continuado realizando la labor de prospección, desde la Asociación de Empresas de Inserción de Canarias, con el fin de promover la inserción en empresas convencionales de las personas que ocupan plaza.
5. Se ha asistido a reuniones convocadas por la administración, redes, etc. con el fin de trabajar de cara a la implantación de la Agenda 2030, la mejora de procedimientos, etc.

1. Se han impartido acciones formativas a la plantilla de la empresa, que permiten mejorar las competencias profesionales del personal que ocupa plaza y personal que no ocupa, y de las personas profesionales de la empresa a través de la bonificada.
2. Se organizó una Jornada sobre Economía Social junto a UGT en la línea de su proyecto de economía social.
3. Organización y coordinación de las reuniones del personal Técnico de Inserción.
4. Se han realizado encuestas de calidad para puntuar la satisfacción con el servicio de las personas clientes con la plantilla, la empresa y el servicio en general. Los resultados han sido muy satisfactorios, etc.

En San Cristóbal de la Laguna, a 28 de marzo de 2022

Laura Hernández.

Consejera Delegada.