

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

¿Qué son los Centros Especiales de Empleo?

Los Centros Especiales de Empleo son empresas que, mediante la realización de un trabajo productivo y la participación regular en las operaciones del mercado, tienen por finalidad el asegurar un **empleo remunerado** y la prestación de **servicios de ajuste personal y social** a sus **personas trabajadoras con discapacidad**, a la vez que han de constituir un medio de **integración** del mayor número de estas personas trabajadoras en el régimen de trabajo normal.

Clases de Centros Especiales de Empleo

Por su titularidad: públicos y privados

Atendiendo a la aplicación de los beneficios: con o sin ánimo de lucro. Estos últimos son los denominados Centros Especiales de Empleo de la Iniciativa Social que cuentan con importantes ventajas en distintos ámbitos de actuación (por ejemplo frente a las administraciones públicas) que no tienen los Centros Especiales de Empleo de la iniciativa privada.

Todos los Centros Especiales de Empleo de AECEMCO son de Iniciativa Social

¿Qué objetivos persiguen los Centros Especiales de Empleo?

Los Centros Especiales de Empleo persiguen:

Asegurar un empleo remunerado a sus personas trabajadoras discapacitados.

Prestar servicios de ajuste personal y social a dichos personas trabajadoras.

Facilitar la integración de éstos en el mercado ordinario de trabajo.

¿Quieres saber más sobre los Centros Especiales de Empleo?

(Enlazar con la sección Común)

¿Qué son los servicios de ajuste personal?

Los Centros Especiales de Empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de **ajuste personal y social** que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente.

Se entenderán por servicios de ajuste personal y social los que permitan ayudar a **superar las barreras, obstáculos o dificultades** que las personas trabajadoras con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo. Igualmente se encontrarán comprendidos aquellos dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva.

Unidades de apoyo a la actividad profesional

Son **equipos multiprofesionales** enmarcados dentro de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo e integrados por personal técnico con titulación universitaria o experiencia equiparable y por encargados de apoyo a la producción. La normativa reguladora establece la composición mínima de estas unidades de apoyo.

¿Cuáles son las funciones de las unidades de apoyo a la actividad profesional?

- Detectar y determinar, previa valoración de capacidades de la persona y análisis del puesto de trabajo, las **necesidades de apoyo** para que la persona trabajadora con discapacidad pueda desarrollar su actividad profesional.
- Establecer las relaciones precisas con el **entorno familiar y social** de las personas trabajadoras con discapacidad, para que éste sea un instrumento de apoyo y estímulo en la incorporación a un puesto de trabajo y la estabilidad en el mismo.
- Desarrollar **programas de formación** necesarios para la adaptación de la persona trabajadora al puesto de trabajo, a las nuevas tecnologías y a los procesos productivos.
- Establecer **apoyos individualizados** para cada persona trabajadora en el puesto de trabajo.
- Favorecer y potenciar la **autonomía e independencia** de las personas trabajadoras con discapacidad, principalmente, en su puesto de trabajo.
- Favorecer la **integración** de nuevas personas trabajadoras en el Centro Especial de Empleo mediante el establecimiento de los apoyos adecuados a tal fin.
- Asistir a la persona trabajadora del Centro Especial de Empleo en el proceso de **incorporación** a enclaves laborales y al mercado ordinario de trabajo.
- Detectar e intervenir en los posibles procesos de **deterioro evolutivo** de las personas trabajadoras con discapacidad a fin de evitar y atenuar sus efectos.

¿A quiénes van dirigidos los servicios de las unidades de apoyo a la actividad profesional?

Los destinatarios finales de los servicios prestados por las unidades de apoyo son las personas trabajadoras con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

- Personas con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al **33%** con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual.
- Personas con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al **65%** con discapacidad física o sensorial.
- Otras personas trabajadoras con discapacidad del Centro Especial de Empleo siempre y cuando no se menoscabe la atención y dedicación a los dos grupos citados anteriormente.

¿Quiénes pueden trabajar en los Centros Especiales de Empleo?

Podrán incorporarse a los Centros Especiales de Empleo las personas trabajadoras desempleadas con alguna **discapacidad física, psíquica, mental o sensorial**, reconocida oficialmente en un grado igual o superior al **33%**. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33%, los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una **pensión de incapacidad permanente** en el grado de total, absoluta o gran invalidez; y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una **pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente** para el servicio o inutilidad.

La plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, no puede descender del 70% del total de aquélla. A estos efectos no se contemplará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.

Principios generales de la organización del trabajo.

El titular del centro especial de empleo, sus representantes legales y, en general, el personal directivo del centro están obligados a tratar en todo momento a las personas trabajadoras con discapacidad con el respeto y consideración debidos a su dignidad personal y profesional.

La organización y los métodos de trabajo que se apliquen en los centros especiales de empleo tratarán de asemejarse lo más posible a los de la empresa ordinaria, si las condiciones personales y profesionales de la persona trabajadora lo permiten, con el fin de favorecer su futura ocupación de un empleo ordinario.

En los centros especiales de empleo, como en cualquier otra empresa, será de aplicación con carácter general la normativa vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo y en especial la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#) y sus disposiciones de desarrollo.

Derechos y deberes laborales.

Las personas trabajadoras con discapacidad tienen los derechos y deberes básicos previstos en el [Estatuto de los Trabajadores](#), sin perjuicio de las **peculiaridades** siguientes:

Periodo de adaptación.- Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador minusválido para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, podrá establecerse en el contrato un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos, no pudiendo exceder en ningún caso de seis meses. La necesidad de que la persona trabajadora con discapacidad pase por un período de adaptación al trabajo y las condiciones de éste serán determinadas por el equipo multiprofesional.

Salario y garantías salariales

- En el caso de que se utilicen incentivos para estimular el rendimiento en el trabajo, no podrán establecerse aquellos que puedan suponer, a juicio de los equipos multiprofesionales, un riesgo para la salud de la persona trabajadora o su integridad física o moral.
- La persona trabajadora tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, cuya cuantía será, como mínimo, para cada una de ellas, de treinta días de salario.
- Cuando las circunstancias personales de la persona trabajadora lo requieran podrá celebrarse el contrato a bajo rendimiento, entendiendo como tal aquel en que la persona trabajadora con discapacidad, aun prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con un rendimiento inferior al normal en un 25 %, siempre que tal circunstancia la haya constatado el equipo multiprofesional correspondiente. La disminución del salario no podrá exceder del porcentaje citado.

Tiempo de trabajo.

- Se prohíbe la realización de horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

- La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre.

Movilidad funcional y geográfica y Modificación de las condiciones de trabajo.- En ambos casos se requerirá el informe del equipo multiprofesional.

Extinción del contrato de trabajo.- El contrato podrá extinguirse:

- Por ineptitud de la persona trabajadora, conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, y que deberá ser constatada por el equipo multiprofesional. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento del período de adaptación o de prueba, previsto en el artículo 10, apartado dos, no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.
- Por falta de adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, constatadas por el equipo multiprofesional, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido, como mínimo, tres meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del Organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará a la persona trabajadora el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.
- Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en número inferior al establecido en el mismo. Siendo necesario en todo caso el informe del equipo multiprofesional. A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos. Los representantes de las personas trabajadoras tendrán prioridad de permanencia en la empresa en este supuesto.
- Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 25 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 30 % en cuatro meses discontinuos, dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 % en los mismos períodos de tiempo.

No se computará como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal, por el tiempo de duración de la misma, al ejercicio de actividades de representación legal de las personas trabajadoras, accidentes de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

La calificación como Centro Especial de Empleo.

Antes de iniciar sus actividades, los Centros Especiales de Empleo (C.E.E) tienen que **obtener la calificación** como tales, del órgano competente de su comunidad autónoma

Requisitos para la Calificación y Registro

- Objeto social: integración laboral de personas con discapacidad.
- Acreditación de la personalidad del titular.
- Justificar mediante el oportuno estudio económico las posibilidades de viabilidad y subsistencia del centro, en orden al cumplimiento de sus fines.
- Estar constituida su plantilla por personas trabajadoras con discapacidad con contrato laboral escrito, suscrito con cada uno de ellos, conforme a la normativa vigente: al menos el 70% de la plantilla.
- Contar con personal técnico y de apoyo en posesión de las titulaciones profesionales adecuadas, que la actividad del centro precise.
- Detallar los servicios de ajuste de personal y social que se prestarán a las personas trabajadoras discapacitados.

Algunas Comunidades autónomas diferencian entre Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Privada y Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social (Ej. Galicia), establecimiento diferencias de requisitos entre una y otra modalidad.

Una vez constatados que el Centro Especial de Empleo cumple los requisitos para su calificación como tal y que se aporta la documentación acreditativa de ello (difiere según la comunidad Autónoma), la inscripción en el Registro de Centros Especiales de Empleo se produce de Oficio y el nuevo centro se verá obligado a iniciar su actividad en un plazo máximo de un año desde su calificación.

¿Con qué ayudas cuentan los Centros Especiales de Empleo?

Los Centros Especiales de Empleo cuentan con un **programa de ayudas y subvenciones públicas** dirigidas a promocionar la integración de las personas trabajadoras discapacitadas en este tipo de centros. Estas ayudas vienen a consolidar las **políticas activas de empleo** dirigidas a este colectivo para luchar contra su exclusión del mercado laboral y promocionar su inserción socio-laboral.

LAS AYUDAS QUE PUEDEN RECIBIR consisten en:

Para financiar parcialmente proyectos generadores de empleo a través de la creación de nuevos centros o de la ampliación de las plantillas de los ya existentes

12.020,24 euros por puesto de trabajo creado con carácter estable, si el CEE supera el 90 por 100 de trabajadores con discapacidad respecto del total de su plantilla; o,

9.015,18 euros por puesto de trabajo creado de carácter estable si el número de trabajadores con discapacidad del CEE está comprendido entre el 70 por 100 y el 90 por 100 del total de la plantilla.

Se podrán conceder las subvenciones anteriores siempre que el centro especial de empleo justifique adecuadamente la inversión que implica el proyecto para alguna o alguna de las siguientes acciones:

- Subvención para asistencia técnica (estudios de viabilidad, auditorias...).
- Subvención parcial de intereses de préstamos de hasta 3 puntos de interés.
- Subvención para inversión fija en proyectos de reconocido interés social.

Apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo en CEE

Bonificación del **100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social**, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta..

- Subvenciones del coste salarial por un importe del **50 por 100 del salario mínimo interprofesional**. En el caso de contrato de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.
- Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a **1.803,04 euros** por puesto de trabajo
- Subvención, por una sola vez, destinada a equilibrar y sanear financieramente a los centros especiales de empleo
- Subvención dirigida a **equilibrar el presupuesto** de aquellos centros especiales de empleo que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública e imprescindibilidad.
- Los Centros Especiales de Empleo podrán recibir **asistencia técnica** destinada al mantenimiento de puestos de trabajo, pudiendo ser concedida a instancia de parte o de oficio cuando el estudio del expediente así lo demande.

Ayudas para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional

La subvención se destina a financiar costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida o temporal de duración igual o superior a 6 meses de los trabajadores de estas unidades de apoyo. La cuantía de la subvención se establece en 1.200 euros anuales por cada trabajador con discapacidad que se encuentre en el apartado destinatarios finales.

La subvención de 1.200 euros se reducirá proporcionalmente en función de la duración de los contratos, así como en función de la duración de la jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial.

Estas subvenciones se concederán por períodos máximos de un año y estará condicionada a la existencia de disponibilidades presupuestarias para dicho fin, según lo consignado anualmente en los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal.

¿Cómo se tramitan?

- Para las ayudas de proyectos generadores de empleo y mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo, al no estar sujetas al régimen de concurrencia competitiva, se tramitan directamente en las Direcciones Provinciales del SPEE de Ceuta, Melilla y País Vasco. En el resto de provincias la tramitación se realiza ante la Unidad correspondiente de la Comunidad Autónoma, al tener transferidas estas competencias. En cuanto a las bonificaciones de los contratos, estas serán aplicadas directamente por los empleadores en los boletines de cotización ante la TGSS (Tesorería General de la Seguridad Social).
- En el caso de las ayudas para las Unidades de Apoyo las solicitudes de subvención se tramitarán en régimen de concurrencia competitiva y deberán ajustarse a los plazos y procedimientos que se establezcan en sus respectivas convocatorias que aprueben los Directores Provinciales del SPEE de Ceuta, Melilla y País Vasco, y se publicarán en los Boletines Oficiales de cada provincia.

En el resto de las Comunidades Autónomas, al tener asumido el traspaso de estas competencias, se estará a lo que se disponga en las respectivas convocatorias de subvenciones y que serán publicadas en los Boletines Oficiales de dichas Comunidades.

Tanto para acceder a cualquier tipo de ayuda, como para su posterior continuidad, los Centros Especiales de Empleo deben cumplir los requisitos exigidos en el R.D. 2273/1985, de 4 de diciembre (Reglamento de los Centros Especiales de Empleo) y en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre (Ley General de Subvenciones).

¿Qué normativa los regula los Centros Especiales de empleo?

El funcionamiento de los Centros Especiales de Empleo la relación laboral de sus personas trabajadoras o las ayudas públicas destinadas a este tipo de Centros, sin perjuicio de la normativa autonómica, se regulan por la normativa que se enuncia a continuación:

[Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio \(B.O.E. 08-08-1985\)](#) (PDF, 39 KB), por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

[Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre \(B.O.E. 9-12-1985\)](#) (PDF, 26 KB), por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.

[Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo \(B.O.E. 26-03-1999\)](#) (PDF, 29 KB), por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

[Real Decreto 27/2000, de 14 de enero \(B.O.E. núm 22 de 26-01-2000\)](#) (PDF, 33 KB), por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de personas trabajadoras discapacitados en empresas de 50 o más personas trabajadoras.

[Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero \(B.O.E. 21-02-2004\)](#) (PDF, 124 KB), por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

[Orden de 16 de octubre de 1998 \(B.O.E. 21-11-1998\)](#) (PDF, 58 KB), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

[Orden de 24 de julio de 2000](#) (PDF, 25 KB), por la que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de personas trabajadoras discapacitados en empresas de 50 o más personas trabajadoras, reguladas por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.

[Real Decreto 469/2006 de 21 de abril](#) (PDF, 298 KB), por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo.