

POSICIÓN DE AEMED

**ENCUENTRO DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE
INICIATIVA SOCIAL CON LA VICEPRESIDENTA SEGUNDA DEL
GOBIERNO Y MINISTRA DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, Dª
YOLANDA DÍAZ, Y CON LA SECRETARIA DE ESTADO DE
ECONOMÍA SOCIAL, Dª AMPARO MERINO**

Madrid, 3 de julio de 2025

En primer lugar, quisiéramos expresar nuestro agradecimiento a la Vicepresidenta Segunda del Gobierno y Ministra de Trabajo y Economía Social, Dª Yolanda Díaz, y a la Secretaria de Estado de Economía Social, Dª Amparo Merino, por la iniciativa de organizar este encuentro y su compromiso con este sector que representa mucho más que una actividad económica.

Desde AEMED, la Asociación Empresarial de Entidades Madrileñas en Defensa de Colectivos con Especiales Dificultades, queremos destacar el valor que los **Centros Especiales de Empleo de iniciativa social** tienen para la economía, para la sociedad y, especialmente, para la calidad de vida de miles de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, y sus familias.

Los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social cumplimos una función esencial: contribuimos a transformar la sociedad facilitando el acceso a un empleo digno e inclusivo para aquellas personas que, debido a sus mayores necesidades de apoyo, enfrentan más barreras para incorporarse al mercado laboral. Esta labor adquiere aún más relevancia en nuestro caso, ya que trabajamos con colectivos con especiales dificultades de empleabilidad, como son las personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental o discapacidad física o sensorial superior al 65 %.

**ASOCIACION EMPRESARIAL DE ENTIDADES MADRILEÑAS
EN DEFENSA DE COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES**

Somos empresas sociales que generamos riqueza, que apostamos por la innovación, que formamos y acompañamos a las personas a lo largo de su vida en la mayoría de casos, desde la infancia hasta la ancianidad, y que lo hacemos bajo unos valores éticos que priorizan a la persona por encima del beneficio.

El acceso al empleo no solo transforma vidas de personas con discapacidad o especiales dificultades; también genera un efecto multiplicador en toda la comunidad. **Por cada persona que accede a un trabajo en un Centro Especial de Empleo social, la Administración ahorra importantes recursos** en prestaciones y pensiones por discapacidad, reduce los costes en servicios sociales especializados y contribuye a dinamizar la economía local.

En este sentido, según nuestros cálculos, estimamos que por cada trabajador o trabajadora con discapacidad que deja de percibir prestaciones y empieza a cotizar en un Centro Especial de Empleo, la Administración ahorra unos 8.000 euros al año. Para comprender mejor la magnitud de esta cifra: solamente con los trabajadores de los CEE de las entidades que forman parte de **AEMED**, la Administración **ahorra más de 30 millones de euros cada año**. Sin contar con los beneficios indirectos, como el consumo en los comercios locales o el pago de impuestos por parte de dichos trabajadores, que también repercuten positivamente en la economía y en la sociedad. Esto demuestra con datos que **apostar por los CEE sociales es una política pública eficiente y sostenible**, con un retorno directo y medible: ahorro presupuestario, generación de empleo y dinamización económica.

Ahora bien, **para que los Centros Especiales de Empleo sigamos generando este impacto positivo, es necesario resolver algunos problemas que comprometen nuestra sostenibilidad.**

En primer lugar, necesitamos recuperar con urgencia las subvenciones destinadas a la inversión en activos fijos vinculados a la creación de puestos de trabajo. Durante más de 30 años, estas ayudas fueron un pilar fundamental para que los Centros Especiales de Empleo de Economía Social pudieran modernizarse, adaptarse a nuevas exigencias productivas y generar empleo de calidad para personas con discapacidad. Sin embargo, desde la crisis de 2008, estas líneas de apoyo desaparecieron y no se han recuperado, dejando a muchos CEE sociales en una situación de obsolescencia y falta de competitividad frente a otras empresas. Reactivar estas subvenciones es esencial para garantizar la viabilidad del modelo social, promover la innovación y sostener el compromiso con el empleo inclusivo. El Estado tenía líneas para inversión, creación y modernización de infraestructuras, pero fueron reduciéndose hasta prácticamente desaparecer con los recortes de la crisis. Algunas Comunidades Autónomas han mantenido o recuperado parcialmente sus líneas de subvención, pero otras (como

**ASOCIACION EMPRESARIAL DE ENTIDADES MADRILEÑAS
EN DEFENSA DE COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES**

ocurre en la Comunidad de Madrid) las eliminaron por completo. Esta situación genera una brecha territorial y una desigualdad en la capacidad de crear empleo inclusivo, debilitando la economía social en las regiones sin ayudas. Además, provoca un efecto regresivo que perjudica tanto la competitividad como la cohesión social y territorial del país.

Por otra parte, **es fundamental que las administraciones públicas cumplan con la cuota obligatoria de Contratos Públicos Reservados para los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social, tal y como establece la normativa vigente**. Sin embargo, en la práctica, estas reservas no se aplican de forma sistemática ni suficiente, lo que priva a los CEE de Economía Social de una herramienta clave para garantizar su viabilidad, fomentar la contratación de personas con discapacidad y promover una economía más inclusiva y responsable.

España debería elevar la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad, situándola entre el 5 % y el 7 %, alineándose a otros países europeos, y reforzando así su compromiso con la inclusión laboral. Además, es esencial que las **medidas alternativas al cumplimiento de esta cuota se dirijan exclusivamente al colectivo con especiales dificultades de inserción**, garantizando que el empleo protegido cumpla su verdadera función social. Si no existen especiales dificultades, no se justifica la existencia de empleo protegido ni la derivación de recursos públicos destinados a este fin.

El diseño actual de las subvenciones destinadas a cubrir el coste salarial en los Centros Especiales de Empleo plantea serios problemas en la práctica, debido a la dilación existente entre el momento del devengo y el del pago efectivo de la ayuda. Los CEE adelantamos el pago de los salarios a los trabajadores, mientras que la administración reembolsa dichas cantidades con posterioridad. En algunas comunidades autónomas, como es el caso de la Comunidad de Madrid, ese reembolso puede demorarse hasta un año y medio desde la fecha en que se abonan las nóminas. Este retraso, profundamente perjudicial, está amparado por la normativa actual, y genera inseguridad financiera, limita gravemente la planificación de las entidades y nos está causando graves tensiones de tesorería: en la práctica, estamos financiando a la Administración con millones de euros procedentes de nuestros recursos propios, año tras año. Por ello, consideramos urgente una reforma del marco normativo que regule estas subvenciones, estableciendo plazos máximos de pago más estrictos y mayores garantías. Solo así podrá preservarse la viabilidad financiera de los CEE y protegerse el empleo de las personas con discapacidad que trabajan en ellos.

Además, **consideramos necesario revisar y flexibilizar ciertos requisitos de acceso las subvenciones salariales a los CEE**, como la exigencia de mantener seis meses de contratación al año o el mínimo del 40 % de jornada en el contrato. Estas condiciones no

**ASOCIACION EMPRESARIAL DE ENTIDADES MADRILEÑAS
EN DEFENSA DE COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES**

contemplan adecuadamente las realidades y necesidades del colectivo con especiales dificultades, limitando su acceso al empleo protegido y la eficacia de estas ayudas.

Por otra parte, observamos que **los Centros Especiales de Empleo con ánimo de lucro acceden a las mismas subvenciones que los CEE de iniciativa social**, lo que puede provocar distorsiones en el mercado. Por eso, desde AEMED entendemos que es necesario avanzar hacia una **mayor diferenciación entre los modelos de CEE**, de forma que las ayudas públicas se orienten prioritariamente hacia aquellos que acrediten un impacto social más profundo y trabajen con colectivos de mayor vulnerabilidad y dificultad, por las propias características de los trabajadores.

El incremento del Salario Mínimo Interprofesional, que celebramos desde AEMED, **está ejerciendo una fuerte presión sobre los márgenes de los Centros Especiales de Empleo** que impacta más en las entidades que estamos focalizadas en dar trabajo a personas con especiales dificultades de empleabilidad. Por ello, proponemos elevar las ayudas salariales para este colectivo hasta cubrir el 75 % del coste salarial -en lugar del 55 % actual-, para garantizar la sostenibilidad del empleo protegido. Asimismo, es imprescindible estudiar con detenimiento el impacto de las subidas del SMI para que esta medida no implique, en la práctica, una reducción de oportunidades laborales para las personas con discapacidad y especiales dificultades.

Otro desafío importante es el **envejecimiento prematuro** que experimentan muchos empleados con discapacidad intelectual. Como está demostrado científicamente, los procesos de envejecimiento aparecen de manera más prematura y generalizada en nuestro colectivo. Esta situación limita que puedan seguir trabajando en las mismas condiciones en los Centros Especiales de Empleo, por lo que es esencial facilitar su aproximación gradual a la jubilación anticipada, tal y como recoge la normativa. Para ello, la Administración debe agilizar los trámites y acompañar este proceso, evitando que seamos las entidades sociales quienes asumamos cargas económicas y garantizando que las personas trabajadoras accedan a una jubilación digna y adaptada a sus necesidades.

Los Centros Especiales de Empleo sociales somos empresas responsables que cumplimos con una función económica y social insustituible. Somos una **inversión inteligente** para la Administración y para la sociedad, y contribuimos a un mercado laboral más inclusivo, más competitivo y más humano.

En AEMED representamos específicamente a las entidades que trabajan con personas con discapacidad intelectual y con especiales dificultades en la Comunidad de Madrid. Sentimos que las particularidades y mayores necesidades de apoyo de este colectivo requieren una mayor visibilidad y atención específica dentro del sector. Por eso hemos constituido una patronal independiente: para aportar nuestra experiencia, sumar al

**ASOCIACION EMPRESARIAL DE ENTIDADES MADRILEÑAS
EN DEFENSA DE COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES**

diálogo y garantizar que las políticas públicas respondan de forma más ajustada y efectiva a estos retos complejos.

Todas nuestras reivindicaciones están recogidas en el Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad, impulsado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, que defiende la necesidad de aplicar medidas de discriminación positiva hacia el colectivo con especiales dificultades y de impulsar de forma efectiva el empleo protegido y la economía social, para corregir las desigualdades estructurales que siguen excluyendo del mercado laboral a las personas con discapacidad más vulnerables.

Desde AEMED nos ponemos a disposición de la Administración para seguir colaborando en que las propuestas del Libro Blanco se conviertan en realidad y para aportar propuestas concretas en este ámbito. Con el apoyo necesario podremos continuar generando oportunidades para quienes más las necesitan y construyendo una sociedad más justa, equitativa y solidaria.