

## APORTACIONES

### PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE TRANSPONE LA DIRECTIVA (UE) 2022/2041 Y SE DESARROLLAN ASPECTOS RELACIONADOS CON LAS REGLAS DE APLICACIÓN DEL SMI

#### I. RESUMEN EJECUTIVO

La Asociación Empresarial de Entidades Madrileñas en Defensa de Colectivos con Especiales Dificultades (AEMED) formula las presentes alegaciones compartiendo el objetivo de mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras, siendo las propias entidades del sector las primeras interesadas en garantizar su bienestar y estabilidad.

No obstante, se advierte que **el proyecto de Real Decreto, en su redacción actual, puede generar efectos no previstos y especialmente perjudiciales para el sector, comprometiendo la sostenibilidad de entidades sociales que prestan servicios esenciales a personas con discapacidad y poniendo en riesgo el empleo protegido.**

**El proyecto de Real Decreto introduce limitaciones al mecanismo de compensación y absorción del SMI** que afectan directamente a la estructura retributiva del **XVI Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad**, cuya configuración ha permitido integrar de forma progresiva las sucesivas subidas del SMI sin alterar el equilibrio interno del sistema. La nueva regulación impediría en la práctica la aplicación de estos complementos a efectos del SMI, obligando a trasladar los incrementos al salario base y generando aumentos de costes no previstos y de carácter estructural, afectando a la seguridad jurídica y confianza legítima de las entidades sociales.

Este impacto resulta especialmente significativo en términos económicos. La exclusión de estos complementos del cómputo del SMI implicaría incrementos del salario base del 9,2 % para trabajadores con una antigüedad de aproximadamente tres años o más y del 16,4 % para aquellos con seis años o más, con un efecto acumulativo en futuras subidas del SMI. De acuerdo con las estimaciones realizadas por las entidades asociadas a AEMED, el impacto económico agregado podría situarse en **más de un millón de euros anuales**, lo que evidencia la magnitud del efecto sobre la viabilidad del sector.

Esta medida, unida a una financiación pública rígida y a la ausencia de mecanismos de actualización de los precios de las plazas públicas, genera un **riesgo real para la continuidad de los servicios esenciales dirigidos a personas vulnerables**.

El impacto se vería agravado en el ámbito de los **Centros Especiales de Empleo**, donde las ayudas públicas al coste salarial se calculan, con carácter general, como un porcentaje del SMI (habitualmente el 50 %) y no incluyen los complementos salariales, lo que provocaría que estos incrementos recayeran íntegramente sobre las entidades, generando un desequilibrio estructural. Esto afectaría al empleo protegido **dirigido a las personas con discapacidad y especiales dificultades**, especialmente de aquellas con mayores necesidades de apoyo.

**Esta situación no constituiría un mero ajuste económico, sino un cambio de impacto estructural que situaría al sector en un escenario de clara insostenibilidad.** Las entidades han venido realizando en los últimos años un esfuerzo extraordinario para absorber sucesivas subidas del SMI, apostando por la mejora de las condiciones laborales y la calidad del empleo. **Sin embargo, la acumulación de incrementos en un corto espacio de tiempo, unida a la imposibilidad de repercutir dichos costes en la financiación pública, estaría tensionando al límite la viabilidad económica del sistema.**

De aprobarse la norma en los términos actuales, **existe un riesgo real e inmediato de cierre de Centros Especiales de Empleo y de inviabilidad económica futura de un número significativo de entidades, especialmente de aquellas de economía social y, dentro de estas, de las que atienden a personas con especiales dificultades de inserción.**

En este contexto, **AEMED considera imprescindible introducir ajustes en la regulación propuesta** que permitan compatibilizar los objetivos de mejora salarial con la sostenibilidad del sector, el mantenimiento del empleo de las personas con mayores necesidades de apoyo y la adecuada prestación de servicios esenciales.

## II. NEGOCIACIÓN COLECTIVA, JURISPRUDENCIA Y SEGURIDAD JURÍDICA

### 2.1. Alcance de la potestad reglamentaria en relación con la negociación colectiva (Art. 37.1 CE)

Consideramos que el proyecto de Real Decreto podría incurrir en una **extralimitación de la habilitación prevista en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores**, en la medida en que introduce limitaciones al mecanismo de compensación y absorción que inciden directamente en la estructura retributiva configurada en la negociación colectiva.

En particular, al restringir los conceptos salariales computables, **la norma reglamentaria alteraría los equilibrios alcanzados en los convenios colectivos** y modificaría los efectos económicos de acuerdos válidamente adoptados, que ya garantizan el cumplimiento del SMI en cómputo anual.

Debe recordarse que el **artículo 37 de la Constitución Española** reconoce el derecho a la negociación colectiva, y que el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores garantiza la eficacia normativa de los convenios colectivos, como expresión de la autonomía colectiva.

En este contexto, la exclusión automática de determinados complementos prevista en el **artículo 4.2** del proyecto supone una intervención relevante en el contenido material de dichos acuerdos, que no debería desnaturalizar su equilibrio interno ni sus efectos, salvo que exista una justificación normativa suficiente y **proporcionada**.

Asimismo, esta alteración sobrevenida de las reglas aplicables incide en la **confianza legítima** de las partes que han negociado y aplicado estos convenios conforme al marco normativo vigente.

El **artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores** establece que **la revisión del salario mínimo interprofesional no debe afectar a la estructura ni a la cuantía de los salarios cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, sean superiores**. Sin embargo, la regulación propuesta introduce limitaciones al mecanismo de compensación y absorción que, en la práctica, obligan a modificar la estructura retributiva y a incrementar los costes salariales incluso en supuestos en los que ya se supera el SMI, alterando así el sentido y finalidad de dicho precepto.

## **2.2. Respeto al criterio interpretativo de la Audiencia Nacional del mecanismo de compensación y absorción** (Sentencia 134/2022, de 17 de octubre)

La propuesta normativa se aparta del criterio interpretativo seguido por la Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, nº 134/2022, de 17 de octubre, dictada en conflicto colectivo en relación con el **XV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad**.

Dicha resolución confirma que **la estructura retributiva del convenio permite la aplicación del mecanismo de compensación y absorción del SMI**, conforme al criterio general de cómputo anual de las percepciones salariales establecido por la doctrina del Tribunal Supremo.

La introducción de limitaciones adicionales en el proyecto normativo supone una alteración del marco interpretativo vigente, afectando a la estabilidad del sistema retributivo y a la seguridad jurídica de las entidades.

## **2.3. Seguridad jurídica y confianza legítima (Art. 9.3 CE)**

Las entidades han configurado sus estructuras salariales, suscritos convenios colectivos, y licitados contratos públicos plurianuales (en algunos casos de hasta cuatro años de vigencia), conforme a la normativa y criterios interpretativos vigentes hasta la fecha.

Este contexto ha generado una **confianza legítima en la estabilidad y previsibilidad del marco regulador**, que se vería comprometida por la introducción de limitaciones sobrevenidas que obligan a asumir costes laborales no previstos ni presupuestados.

Por ello, el Real Decreto proyectado **no resulta proporcionado** en relación con el objetivo perseguido, al generar impactos estructurales en sectores específicos sin prever mecanismos de adaptación adecuados.

#### **2.4. Adecuación de la transposición de la Directiva (UE) 2022/2041**

El proyecto normativo introduce limitaciones al mecanismo de compensación y absorción que no se derivan directamente de la Directiva (UE) 2022/2041, ampliando el alcance de su transposición más allá de lo requerido por el Derecho de la Unión Europea.

La Directiva establece un marco general para garantizar salarios mínimos adecuados, respetando el papel de la negociación colectiva y la diversidad de sistemas salariales de los Estados miembros, sin imponer restricciones como las previstas en el proyecto.

**La exclusión general de complementos salariales pactados no resulta exigida por la Directiva** y, en ausencia de una evaluación sectorial específica y debidamente motivada, plantea dudas desde la perspectiva del **principio de proporcionalidad**, al imponer cargas particularmente intensas en sectores como el de atención a personas con discapacidad.

En este sentido, el artículo 4.2.d) introduce una limitación adicional que excede lo requerido por la Directiva, incidiendo en la estructura salarial de los convenios colectivos y en su equilibrio interno, y resultando difícilmente compatible con la doctrina nacional que reconoce la eficacia de los acuerdos colectivos, entre ellas la Sentencia de la Audiencia Nacional de 26 de octubre de 2022.

Al encarecer de forma significativa y sobrevenida los costes laborales en el ámbito del empleo protegido, mediante la limitación de la absorción de complementos, sin prever medidas de acompañamiento o compensación en la financiación pública, se puede **comprometer el “efecto útil” de la Directiva**. Una norma destinada a mejorar las condiciones de vida de las personas trabajadoras no puede traducirse, en la práctica, en la **pérdida de oportunidades de empleo para quienes presentan mayores dificultades de inserción**, como previsiblemente podría ocurrir en los Centros Especiales de Empleo en caso de aprobarse el Real Decreto en los términos propuestos.

Asimismo, esta medida entra en colisión con el marco europeo de derechos sociales, en particular con el **Pilar Europeo de Derechos Sociales** y con el **artículo 27 de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, que obliga a los Estados a promover oportunidades de empleo y a proteger el derecho al trabajo en condiciones de igualdad. Al generar un escenario de grave riesgo económico para los Centros Especiales de Empleo, el Real Decreto introduce un efecto contrario a dichos objetivos, al dificultar el acceso y mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad

intelectual o del desarrollo y especiales dificultades de inclusión, lo que supone un retroceso en las políticas de inclusión social y laboral.

### III. IMPACTO SOBRE LA ESTRUCTURA SALARIAL DEL SECTOR

El **XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad**, negociado en 2024 y **vigente hasta el 31 de diciembre de 2027**, ha configurado una estructura retributiva basada en salario base y complementos salariales (incluidos los vinculados al desarrollo profesional), que, junto con el mecanismo de compensación y absorción, ha permitido en la práctica una adaptación progresiva a las sucesivas subidas del SMI, en un contexto de incrementos moderados. Este sistema ha contribuido a mantener el equilibrio interno del convenio y la coherencia entre categorías profesionales.

**El Real Decreto altera de forma significativa el sistema retributivo previsto en el convenio.** Los complementos de desarrollo profesional (N1, N2 y, a partir de 2028, N3) han sido diseñados como instrumentos para articular la progresiva adaptación de las retribuciones a las sucesivas subidas del SMI, manteniendo la coherencia del sistema salarial. **La nueva regulación, al limitar la posibilidad de compensación y absorción de estos complementos, impide en la práctica su utilización a efectos de garantizar el cumplimiento del SMI, lo que supone que el ajuste deba realizarse íntegramente sobre el salario base.** Esto conlleva, en la práctica, una equiparación del salario base al SMI y la desvinculación de los complementos de su función original dentro del sistema retributivo, generando un **incremento estructural de los costes laborales** no previsto en el momento de la negociación colectiva.

**Conviene precisar, desde una perspectiva jurídico-laboral, que no todos los complementos salariales presentan la misma naturaleza a efectos del mecanismo de compensación y absorción.** La doctrina jurisprudencial (como la Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, nº 134/2022, de 17 de octubre) ha venido distinguiendo aquellos conceptos que retribuyen condiciones específicas del puesto de trabajo o circunstancias singulares de la prestación (como los complementos de nocturnidad, penosidad o peligrosidad), que no resultan homogéneos ni comparables con el salario base y, por tanto, no son susceptibles de compensación o absorción, de aquellos otros complementos de carácter estructural, general y periódico que forman parte de la retribución ordinaria. En este segundo grupo se encuadran los **complementos de desarrollo profesional** previstos en el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (N1, N2 y N3), que no retribuyen condiciones excepcionales del puesto, sino la progresión profesional dentro del sistema retributivo. Su configuración responde, precisamente, a la finalidad de articular una evolución ordenada de las retribuciones y permitir la integración progresiva de las sucesivas subidas del SMI. Por ello, desde un punto de vista jurídico, presentan una naturaleza claramente compatible con su consideración a efectos de compensación y absorción.

**Es necesario concretar el impacto económico derivado de la exclusión de estos complementos del cómputo del SMI.** El complemento de desarrollo profesional supone un 9,2 % del salario base para las personas trabajadoras que han alcanzado el nivel N1 (habitualmente en torno a los tres años de antigüedad), y puede alcanzar hasta un 16,4 % del salario base cuando se consolidan los niveles N1 y N2 (en torno a los seis años de antigüedad).

En un escenario en el que estos complementos (junto con otros conceptos salariales existentes en el convenio, como los complementos de calidad o el propio complemento de desarrollo profesional procedente de convenios anteriores) dejaran de computar a efectos del SMI, dichos porcentajes constituyen una referencia directa del incremento del salario base que sería necesario aplicar para garantizar el cumplimiento del salario mínimo. Esto implicaría, con carácter general, incrementos aproximados del 9,2 % para trabajadores con una antigüedad de tres años o más, y del 16,4 % para aquellos con seis años o más.

**Este impacto tiene, además, un carácter estructural y acumulativo, ya que cualquier futura subida del SMI incrementaría automáticamente estos costes,** al estar los complementos vinculados porcentualmente al salario base.

En definitiva, **la limitación del mecanismo de compensación y absorción supone una alteración sustancial del sistema retributivo vigente, al trasladar al salario base incrementos no previstos en el momento de la negociación colectiva y generar efectos económicos no contemplados en su configuración.**

De acuerdo con las estimaciones realizadas por las entidades asociadas a AEMED, el **impacto económico agregado de estas medidas podría situarse en más de un millón de euros anuales,** lo que evidencia la magnitud del efecto sobre la sostenibilidad del sector.

Además, no puede olvidarse el **importante esfuerzo que ha venido realizando el sector en los últimos años para absorber las sucesivas y significativas subidas del Salario Mínimo Interprofesional, manteniendo el empleo y la calidad de los servicios** en un entorno de financiación pública tan rígida como la que se deriva de la Ley 2/2015 de Desindexación de la Economía Española, por el que los contratos públicos no se actualizan durante su vigencia. Este esfuerzo ha resultado especialmente relevante en el ámbito del empleo de personas con discapacidad, donde las entidades han sostenido niveles de empleo elevados, incluso en perfiles con mayores necesidades de apoyo, pese al importante incremento progresivo de los costes laborales.

**Esta reforma planteada implicaría un riesgo real de cierre y de inviabilidad económica futura de los Centros Especiales de Empleo, especialmente de los de economía social y, dentro de estos, de aquellos que se dedican específicamente al colectivo con especiales dificultades de inserción.**

#### IV. SOSTENIBILIDAD Y FINANCIACIÓN PÚBLICA

El sector presenta una **alta intensidad de mano de obra** y una **dependencia estructural de financiación pública**, a través de conciertos, subvenciones y contratos derivados de Acuerdos Marco. Estos sistemas no incorporan mecanismos automáticos de actualización vinculados al SMI, lo que impide trasladar los incrementos de costes laborales a los precios de los servicios.

A ello se suma un contexto sectorial caracterizado por **altas tasas de absentismo**, procesos de **incapacidad temporal** y permisos retribuidos, que incrementan los costes de personal y reducen los márgenes operativos para sostener la viabilidad de los proyectos generadores de empleo.

Esta situación se ve especialmente acentuada en el ámbito de los **Centros Especiales de Empleo**, donde, por la propia naturaleza de la actividad y el perfil de las personas trabajadoras, es habitual la concurrencia de mayores necesidades de apoyo, procesos de salud asociados a la discapacidad o situaciones de envejecimiento prematuro en una parte de la plantilla.

Debe destacarse que los nuevos **Acuerdos Marco plurianuales (2027-2030) de la Comunidad de Madrid para la prestación de servicios de atención a personas con discapacidad**, algunos de los cuales han sido recientemente publicados pero no han entrado en vigor, y otros se encuentran en fase de publicación, se han definido sin tener en cuenta esta modificación normativa. Como consecuencia, los precios de los servicios nacerán ya desajustados respecto a los costes reales, generando impactos económicos significativos acumulados durante 4 años desde su inicio, y provocando una **brecha estructural y sobrevenida entre los costes laborales y la financiación pública**.

La combinación de este Real Decreto con la rigidez impuesta por **la Ley 2/2015 de Desindexación de la Economía Española** genera una pinza económica insalvable para las entidades, al prohibir de facto la revisión de precios en contratos públicos ante un incremento de costes derivado de una decisión gubernamental.

Asimismo, debe señalarse que el **análisis de impacto normativo** podría resultar insuficiente en la medida en que no incorpora una evaluación específica y detallada del impacto en el Tercer Sector de Acción Social, lo que dificulta una adecuada valoración conforme a los principios de proporcionalidad y eficiencia recogidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

## V. IMPACTO EN EL EMPLEO PROTEGIDO Y EN LA ORGANIZACIÓN DE LOS CENTROS

### 5.1. Impacto en el empleo protegido y en la inclusión laboral

La regulación proyectada no contempla la singularidad del **empleo protegido**, especialmente en los Centros Especiales de Empleo.

En estos entornos, una parte relevante de las personas trabajadoras presenta **significativas necesidades de apoyo y una menor capacidad productiva relativa**, circunstancia que en muchos casos se intensifica con el paso del tiempo, por envejecimiento, envejecimiento prematuro, problemas de salud asociados a la discapacidad u otras circunstancias. La desvinculación entre costes laborales y realidad productiva puede comprometer la **viabilidad del modelo de empleo protegido** y generar un efecto perverso contrario a las políticas públicas de inclusión laboral.

En determinados supuestos, podría llegar a plantearse la sustitución de estos puestos desde un punto de vista económico. Esta situación resultaría contraria a la finalidad social de las entidades y a los objetivos de inclusión laboral de las personas con discapacidad. La medida podría generar efectos contrarios a su finalidad, afectando directamente a la capacidad del sector para mantener el empleo de las personas con mayores necesidades de apoyo.

Por otra parte, debe tenerse en cuenta **el impacto que esta medida puede tener en los itinerarios de inclusión laboral de las personas con discapacidad**. Uno de los objetivos esenciales de los Centros Especiales de Empleo es facilitar la transición progresiva hacia el empleo ordinario, promoviendo mayores niveles de autonomía e integración en el mercado laboral. Sin embargo, la limitación del mecanismo de compensación y absorción puede generar situaciones en las que determinadas personas trabajadoras, como consecuencia de la acumulación de antigüedad y complementos salariales (como los vinculados al desarrollo profesional), alcancen niveles retributivos superiores a los que previsiblemente percibirían en una empresa ordinaria, donde en muchos casos el salario se sitúa en el entorno del SMI. Esta circunstancia introduce un **incentivo económico contrario a la transición hacia el empleo ordinario**, pudiendo desincentivar el cambio de entorno laboral y dificultar los procesos de inclusión y promoción de la autonomía personal, en contra de los objetivos que inspiran tanto la normativa nacional como el marco europeo de inclusión social.

**Asimismo, en el ámbito de los Centros Especiales de Empleo, debe tenerse en cuenta que las subvenciones públicas al coste salarial se calculan, con carácter general, como un porcentaje del SMI (habitualmente el 50 %), sin incluir los complementos salariales.** En consecuencia, el incremento derivado de estos conceptos recaería íntegramente sobre las entidades, intensificando el desequilibrio entre costes laborales y financiación pública.

**Mantener el empleo protegido es más eficiente para las arcas públicas que su destrucción.** Transformar a trabajadores contribuyentes, que consumen y tienen una vida activa, en beneficiarios de ayudas asistenciales no solo es un retroceso social, sino un gasto evitable y contrario a la buena gestión de los fondos públicos.

## 5.2. Compresión salarial, organización y clima laboral

La imposibilidad de aplicar el mecanismo de compensación y absorción generará también situaciones de **compresión salarial**. En estos casos, trabajadores de perfiles operativos, con menor cualificación y, en muchos casos, con niveles formativos básicos, podrán alcanzar, debido a la acumulación de

antigüedad y complementos, niveles retributivos similares o incluso superiores a los de perfiles técnicos o mandos intermedios, que asumen mayor responsabilidad.

Esta distorsión rompe la coherencia interna de las estructuras salariales y de la organización del trabajo, generando tensiones entre categorías profesionales y afectando negativamente al clima laboral. Asimismo, obligará a las entidades a abordar, a medio plazo, procesos de regularización salarial para restablecer el equilibrio retributivo, con el consiguiente incremento adicional de costes.

Todo ello impactará negativamente en las políticas de recursos humanos y en los planes de carrera de las entidades sociales, al dificultar la progresión profesional basada en la responsabilidad, la cualificación y el desempeño.

## VI. EFECTOS TEMPORALES Y RÉGIMEN TRANSITORIO

La entrada en vigor de la norma previsiblemente en el primer semestre implicaría su aplicación sobre un ejercicio ya iniciado, generando costes **no previstos ni presupuestados**.

Muchas entidades ya han fijado sus previsiones económicas y, en el caso de los **Centros Especiales de Empleo**, han comunicado a sus clientes los precios de los servicios para el ejercicio en curso, sobre la base de unos costes laborales conocidos en el momento de la contratación. La imposibilidad de revisar dichos precios a mitad de ejercicio, por razones comerciales y contractuales, supone que estos incrementos de costes deban ser asumidos íntegramente por las entidades, generando una **ruptura del equilibrio económico de los contratos** y comprometiendo su viabilidad.

## VII. SOLICITUDES DE MODIFICACIÓN DEL PROYECTO DE REAL DECRETO

A la vista de las consideraciones anteriores, y con el objetivo de contribuir de forma constructiva al proceso de elaboración normativa, solicitamos:

### 1. Regulación de los complementos salariales a efectos de compensación y absorción.

- **La supresión de la letra d) del artículo 4.2**, al introducir una limitación no exigida por la Directiva (UE) 2022/2041 que altera las estructuras salariales pactadas en la negociación colectiva y genera costes no previstos que comprometen la sostenibilidad de las entidades.
- **La revisión de la letra b) del artículo 4.2**, a fin de evitar interpretaciones que puedan considerar como no compensables complementos de carácter estructural definidos en la negociación colectiva, como los vinculados al desarrollo profesional, cuya naturaleza responde a la ordenación general del sistema retributivo.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha reconocido de forma reiterada la validez del mecanismo de compensación y absorción como instrumento estructural del sistema retributivo, orientado a evitar la superposición de mejoras salariales derivadas de distintas fuentes normativas o convencionales. En este sentido, el Alto Tribunal ha señalado que la compensación constituye la regla general, siendo únicamente excluible respecto de aquellos conceptos que, por su propia naturaleza, resulten inabsorbibles.

Asimismo, la doctrina jurisprudencial ha evolucionado hacia un mayor respeto a la **autonomía de la negociación colectiva** en la configuración del sistema salarial, admitiendo incluso la compensación entre conceptos retributivos no homogéneos cuando así se derive del diseño convencional (entre otras, STS de 11 de junio de 2025). En esta misma línea, el Tribunal Supremo ha reiterado que la exclusión de la compensación y absorción debe venir claramente establecida en la norma convencional, no pudiendo presumirse de forma implícita (STS de 25 de marzo de 2025).

**En todo caso, cualquier modificación normativa deberá respetar los convenios colectivos en vigor**, en particular el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, vigente hasta el 31 de diciembre de 2027, garantizando una aplicación ordenada y evitando impactos económicos sobrevenidos.

## **2. Establecimiento de mecanismos automáticos de actualización de precios en la contratación pública.**

Es necesario poner en marcha mecanismos automáticos de actualización de precios en la contratación pública, que permitan adaptar los importes de conciertos, contratos y acuerdos marco al incremento de los costes salariales derivados de la norma, evitando desequilibrios estructurales y garantizando la sostenibilidad de las entidades y la continuidad de los servicios.

## **VIII. CONCLUSIÓN**

**El proyecto de Real Decreto, en su redacción actual, no solo podría generar efectos contraproducentes, sino que introduciría un riesgo grave para la sostenibilidad del sector.** La combinación de un incremento estructural de costes laborales no financiado, la rigidez del sistema de financiación pública y la imposibilidad de adaptación inmediata de los contratos situaría a muchas entidades en un **escenario de inviabilidad económica**.

Las entidades del sector han demostrado de forma reiterada su compromiso con la mejora de las condiciones laborales, absorbiendo sucesivas subidas del SMI y apostando por la calidad del empleo, incluso en contextos de elevada presión económica. Sin embargo, la acumulación de incrementos en un corto periodo de tiempo, sin medidas de acompañamiento, alcanzaría un punto crítico que comprometería la continuidad del modelo.

Este escenario no afectaría únicamente a la viabilidad de las entidades, sino que tendría **consecuencias directas sobre las personas vulnerables**. El cierre de centros implicaría la ruptura de proyectos de vida, la pérdida de entornos estables de atención y la desprotección de personas con discapacidad que requieren apoyos continuados. Lamentablemente, se trata de una situación que ya se ha producido, con el cierre de dos residencias para personas con discapacidad en Pozuelo de Alarcón en 2024, lo que evidencia que este riesgo no es teórico, sino real.

Además, la aprobación de la norma en los términos propuestos podría provocar el **cierre de Centros Especiales de Empleo**, con la consiguiente destrucción de empleo protegido. Este impacto afectaría de manera especialmente intensa a las entidades de economía social y, dentro de estas, a aquellas que trabajan con personas con especiales dificultades de inserción, para quienes el acceso y mantenimiento del empleo resulta especialmente complejo. La pérdida de estos empleos no solo conllevaría la salida del mercado laboral, sino también una exclusión social con impacto directo en la autonomía personal y la calidad de vida, y supondría un claro retroceso en las políticas de inclusión social y laboral.

Debe tenerse en cuenta, además, que las entidades del sector tienen una **naturaleza social y no lucrativa**, reinvertiendo íntegramente sus recursos en la mejora de los servicios, la calidad de la atención y el bienestar de las personas atendidas. Su debilitamiento o desaparición no supondría una simple reconfiguración del mercado, sino una **pérdida directa de capacidad de atención a colectivos vulnerables**.

Por todo ello, resultaría imprescindible introducir modificaciones en la regulación propuesta, de forma que se eviten **efectos irreversibles** sobre el empleo, la sostenibilidad de las entidades y la continuidad de los servicios esenciales.

## IX. SOBRE AEMED

La **Asociación Empresarial de Entidades Madrileñas en Defensa de Colectivos con Especiales Dificultades (AEMED)**, con NIF G01762327 y domicilio en Avenida de Los Pinos, 16, Leganés, Madrid, es una organización de ámbito autonómico que agrupa a entidades sociales dedicadas a la atención, asistencia, educación, formación e inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, del desarrollo y especiales dificultades de inserción laboral y social.

Las organizaciones que forman parte de AEMED gestionan centros de atención temprana, colegios de educación especial, centros ocupacionales, centros de día, residencias, viviendas tuteladas, centros especiales de empleo de iniciativa social, empresas de inserción, programas de empleo, oficinas de vida independiente, servicios específicos para la salud mental y otros recursos esenciales para la inclusión. En conjunto, sumamos más de 4.000 puestos de trabajo en la Comunidad de Madrid, y

gestionamos más de 3.500 plazas concertadas, lo que supone un gran porcentaje de las plazas de atención social a personas con discapacidad intelectual en la región.

AEMED actúa como interlocutor del sector ante las administraciones públicas, defendiendo un modelo de atención sostenible, centrado en la persona y comprometido con la calidad de vida y la inclusión social y laboral.