

ALEGACIONES AL PROYECTO DEL REAL DECRETO QUE REGULA LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Ministerio de Trabajo y Economía Social

15 de Julio de 2026

RESUMEN EJECUTIVO

AEMED (Asociación Empresarial de Entidades Madrileñas en Defensa de Colectivos con Especiales Dificultades) e IN-RED (Asociación Empresarial Gallega de Entidades No Lucrativas de la Discapacidad), organizaciones representativas de entidades de iniciativa social que gestionan Centros Especiales de Empleo y otros servicios dirigidos a personas con discapacidad, presentan conjuntamente las siguientes alegaciones al Proyecto de Real Decreto por el que se regula la relación laboral especial de las personas trabajadoras con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo.

AEMED es una asociación empresarial de ámbito autonómico que representa a entidades de iniciativa social de la Comunidad de Madrid especializadas en la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y con especiales dificultades de inserción laboral. Sus entidades asociadas gestionan Centros Especiales de Empleo y otros recursos de apoyo e inclusión, emplean a cerca de 4.000 personas, desarrollando programas de orientación, formación, empleo con apoyo e inserción laboral y prestando servicios sociales dirigidos a personas con especiales dificultades.

IN-RED es una asociación empresarial de nivel autonómico, que agrupa a 24 entidades sociales sin ánimo de lucro de Galicia especializadas en la atención a personas con discapacidad y especiales necesidades de apoyo en los ámbitos de la discapacidad intelectual, el autismo, el daño cerebral, la parálisis cerebral y la salud mental. Sus asociados ofrecen servicios de centro de día, centro ocupacional y residencial concertados con la Xunta de Galicia. Además, ofrecen servicios de orientación, formación e inserción laboral a través de sus áreas de empleo y sus Centros Especiales de Empleo.

AEMED e IN-RED valoran positivamente la iniciativa del Ministerio de Trabajo y Economía Social para actualizar la regulación de la relación laboral especial de las personas trabajadoras

con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo, así como la incorporación al Proyecto de Real Decreto de avances relevantes en materia de derechos laborales, accesibilidad, formación, ajustes razonables y refuerzo del papel de las Unidades de Apoyo.

No obstante, **el Proyecto deja sin respuesta algunas cuestiones esenciales planteadas durante la consulta pública previa y cuya incorporación al Proyecto finalmente no se ha producido**, especialmente aquellas relacionadas con la realidad de los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y de las personas con discapacidad intelectual, del desarrollo y con especiales dificultades de inserción laboral.

Las alegaciones de AEMED e IN-RED se articulan principalmente en torno a **estas propuestas**:

- **Reconocer la singularidad de los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social**, atendiendo a su función de interés general y a la mayor intensidad de apoyos que prestan a las **personas con especiales dificultades de inserción laboral**, y promoviendo medidas de acción positiva que refuercen especialmente el papel de los CEE de iniciativa social impulsados por entidades del tercer sector.
- Impulsar la evolución del modelo de empleo protegido para responder prioritariamente a las **necesidades de las personas con especiales dificultades de inserción laboral**.
- **Garantizar el derecho efectivo a los apoyos durante toda la trayectoria laboral de las personas con especiales dificultades de inserción laboral**, tanto en los Centros Especiales de Empleo como en la empresa ordinaria, mediante un sistema de apoyos continuados y adecuadamente financiado.
- **Regular el tránsito al empleo ordinario como un proceso voluntario, individualizado y progresivo, con derecho de retorno al Centro Especial de Empleo**, garantizando la libre elección de la persona y que cada decisión responda a sus capacidades, preferencias y necesidades de apoyo, asegurando los apoyos necesarios antes, durante y después de la transición.
- **Impulsar medidas específicas para responder al envejecimiento prematuro y a la pérdida de capacidad laboral**, favoreciendo el envejecimiento activo, la transición a la jubilación y el desarrollo de recursos adecuados para las personas con especiales dificultades de inserción laboral.
- **Favorecer la inclusión laboral de las personas con especiales dificultades de inserción laboral mediante medidas de acción positiva**, y el impulso de instrumentos que favorezcan su acceso, permanencia y desarrollo en el empleo, como la **formación dual adaptada** y los **incentivos a la contratación**.

- **Reforzar el papel de las Unidades de Apoyo**, asegurando que la ampliación de sus funciones vaya acompañada de los recursos humanos, técnicos y económicos necesarios para garantizar el ejercicio efectivo de los apoyos.
- **Revisar la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, incorporando una evaluación rigurosa del impacto económico y organizativo que las nuevas obligaciones previstas en el Proyecto tendrán para los Centros Especiales de Empleo**, así como los mecanismos de financiación necesarios para garantizar su aplicación efectiva.

AEMED e IN-RED consideran que la protección de los derechos de las personas trabajadoras con discapacidad y la sostenibilidad de los Centros Especiales de Empleo son objetivos inseparables. La eficacia de la futura norma dependerá de su capacidad para reforzar ambos aspectos de forma equilibrada, garantizando que las entidades responsables de hacer efectivos los nuevos derechos dispongan de los recursos, apoyos y condiciones necesarios para su aplicación.

1. ALEGACIONES AL PROYECTO DE REAL DECRETO

1.1. Reconocimiento de la singularidad de los CEE de iniciativa social

El Proyecto mantiene una regulación homogénea para todos los Centros Especiales de Empleo, sin reconocer la singularidad de los CEE de iniciativa social, pese a que esta cuestión fue planteada durante la consulta pública previa y recogida en la Memoria del Análisis de Impacto Normativo como uno de los debates existentes en el sector.

Los CEE de iniciativa social desarrollan una función específica de inclusión laboral, concentrando un elevado número de personas con discapacidad intelectual, del desarrollo y con especiales dificultades de inserción laboral, lo que implica una mayor intensidad de apoyos y una realidad organizativa diferente a la de otros modelos de CEE.

Esta realidad diferencia a los **Centros Especiales de Empleo de iniciativa social** de otros modelos de CEE cuya actividad responde a lógicas empresariales distintas y cuyos perfiles de personas trabajadoras requieren, con carácter general, una menor intensidad de apoyos. Esta singularidad justifica que las políticas públicas incorporen medidas de acción positiva dirigidas a los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social, especialmente a aquellos promovidos por entidades del tercer sector, cuya finalidad prioritaria es la inclusión laboral de las personas con especiales dificultades de inserción laboral y la reinversión de sus resultados en el cumplimiento de su función social.

AEMED e IN-RED consideran igualmente conveniente promover mecanismos que permitan su adecuada identificación y diferenciación, incluidos **registros específicos**, con el fin de facilitar el desarrollo de políticas públicas y medidas de acción positiva dirigidas a este modelo de inclusión laboral.

Aunque esta norma regula la relación laboral especial y no el régimen jurídico de los CEE, ello no impide reconocer expresamente esta singularidad como criterio inspirador de su aplicación. Incorporar esta referencia contribuiría a que la interpretación y desarrollo de la norma respondan mejor a la diversidad existente dentro del modelo de empleo protegido.

Propuestas:

- **Incorporar en el preámbulo y en el articulado una referencia expresa al papel de los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social como instrumento esencial para la inclusión laboral de las personas con especiales dificultades de inserción laboral**, reconociendo la especificidad de su función y la mayor intensidad de los apoyos que prestan.
- **Impulsar medidas de acción positiva dirigidas a los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social, especialmente a los promovidos por entidades del tercer sector**, promoviendo mecanismos que permitan su adecuada identificación y diferenciación, incluidos registros específicos, para facilitar el desarrollo de políticas públicas dirigidas a este modelo de inclusión laboral.
- En relación con el cambio terminológico previsto en la **Disposición Adicional Primera**, que sustituye la denominación "**Centros Especiales de Empleo**" por la de "**empresas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad**", consideramos conveniente analizar el alcance jurídico y los efectos de esta modificación, a fin de garantizar que la nueva denominación no genere incertidumbres interpretativas respecto al régimen jurídico actualmente aplicable a los Centros Especiales de Empleo ni a las referencias contenidas en el resto del ordenamiento jurídico.

1.2. Impulsar la evolución del modelo de empleo protegido para responder prioritariamente a las necesidades de las personas con especiales dificultades de inserción laboral.

La regulación de la relación laboral especial constituye uno de los principales instrumentos de apoyo al empleo de las personas con discapacidad. No obstante, la evolución del modelo de

empleo protegido y de las políticas de inclusión laboral aconseja abrir una reflexión sobre su configuración futura, con el objetivo de reforzar su capacidad para responder a las necesidades de las personas con mayores dificultades de acceso, permanencia y progresión en el empleo.

La relación laboral especial y los Centros Especiales de Empleo nacieron con la finalidad de favorecer la inclusión laboral de aquellas personas con discapacidad que encontraban mayores dificultades para acceder y mantenerse en el empleo ordinario. Esa finalidad continúa plenamente vigente y debe seguir orientando la evolución del modelo, reforzando la protección y los apoyos dirigidos a las **personas con especiales dificultades de inserción laboral**, que constituyen el colectivo para el que este instrumento fue concebido.

En este sentido, AEMED e IN-RED consideran que la futura evolución del modelo debería orientarse progresivamente hacia un sistema en el que la relación laboral especial responda prioritariamente a las **personas con especiales dificultades de inserción laboral**, por ser quienes requieren una mayor intensidad de apoyos para acceder, mantener y desarrollar una trayectoria laboral estable. Esta evolución permitiría reforzar el carácter inclusivo y la finalidad social del modelo, orientando prioritariamente los recursos y los mecanismos de apoyo en quienes presentan mayores barreras para el empleo.

Asimismo, ambas organizaciones consideran necesario avanzar hacia el reconocimiento del **derecho subjetivo a los apoyos**, garantizando que las personas con especiales dificultades de inserción laboral puedan acceder a los apoyos que precisen durante toda su trayectoria laboral, tanto en los Centros Especiales de Empleo como en la empresa ordinaria. Dichos apoyos deberán adaptarse a las necesidades individuales de cada persona y mantenerse durante el tiempo que resulten necesarios para favorecer el acceso, la permanencia, la promoción profesional y, en su caso, la transición al empleo ordinario.

La efectividad de este derecho requiere garantizar un sistema de financiación suficiente y estable que permita prestar los apoyos necesarios con independencia del entorno laboral en el que la persona desarrolle su actividad, reforzando así la continuidad de los itinerarios de inclusión laboral y la igualdad de oportunidades.

Propuestas de AEMED e IN-RED:

- **Promover un proceso de reflexión sobre la evolución del modelo de empleo protegido**, orientándolo progresivamente hacia una relación laboral especial dirigida prioritariamente a las **personas con especiales dificultades de inserción laboral**.
- **Reconocer el derecho subjetivo a los apoyos de las personas con especiales dificultades de inserción laboral durante toda su trayectoria laboral**, tanto en los Centros Especiales de Empleo como en la empresa ordinaria, garantizando una financiación suficiente que permita su prestación mientras resulten necesarios.

- **Impulsar la formación dual adaptada en los Centros Especiales de Empleo**, eliminando las limitaciones que actualmente dificultan la financiación de los contratos de formación en alternancia, con el fin de favorecer la cualificación, el desarrollo profesional y las oportunidades de inclusión laboral de las personas con especiales dificultades de inserción laboral.

AEMED e IN-RED consideran conveniente revisar el actual sistema de incentivos a la contratación para orientar de forma prioritaria los recursos públicos hacia la contratación de **personas con especiales dificultades de inserción laboral**, reforzando las medidas de acción positiva dirigidas a este colectivo.

1.3. Adaptación de la relación laboral a las necesidades de apoyo de las personas con especiales dificultades de inserción laboral

Las personas con especiales dificultades de inserción laboral requieren, con carácter general, una mayor intensidad de apoyos para acceder al empleo, mantener una actividad laboral estable, desarrollar su carrera profesional y, en su caso, afrontar los procesos de transición al empleo ordinario o a la jubilación. Esta realidad constituye uno de los principales fundamentos de la relación laboral especial y debe reflejarse expresamente en el Proyecto de Real Decreto.

El Proyecto refuerza los derechos de las personas trabajadoras con discapacidad desde una perspectiva general, pero no incorpora una referencia expresa a la realidad de las personas con discapacidad intelectual, del desarrollo y con especiales dificultades de inserción laboral, cuyas necesidades de apoyo requieren una respuesta diferenciada para garantizar la efectividad de los derechos reconocidos por la norma. Las personas con discapacidad constituyen un colectivo muy diverso y las necesidades de apoyo varían considerablemente en función del tipo e intensidad de la discapacidad.

AEMED e IN-RED consideran que la regulación debe reconocer expresamente que la aplicación de la relación laboral especial ha de adaptarse a las necesidades individuales de cada persona trabajadora y a la intensidad de los apoyos que precise, garantizando una respuesta adecuada durante toda su trayectoria laboral. De este modo podrán hacerse plenamente efectivos derechos como la formación, los ajustes razonables, la accesibilidad, la información comprensible, el empleo con apoyo o los procesos de transición al empleo ordinario y a la jubilación.

AEMED e IN-RED proponen incorporar en el preámbulo del Real Decreto una referencia expresa a la necesidad de que la aplicación de la relación laboral especial atienda de forma específica a las personas con especiales dificultades de inserción laboral, garantizando que

éstas dispongan de los apoyos necesarios durante toda su trayectoria laboral, adaptados a la evolución de sus necesidades y a las distintas etapas de su itinerario laboral.

1.4. Tránsito al empleo ordinario voluntario, individualizado, progresivo y con derecho de retorno

AEMED e IN-RED comparten que el **tránsito al empleo ordinario** constituye una oportunidad para muchas personas con discapacidad y debe seguir promoviéndose mediante apoyos adecuados.

No obstante, para muchas personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, el CEE no es un mero "paso intermedio" obligatorio hacia el mercado abierto, sino un entorno de estabilidad profesional y un proyecto vital consolidado. Forzar el tránsito sin una red de seguridad jurídica es contraproducente. Algunas personas, por la intensidad de sus necesidades de apoyo, encuentran en el empleo protegido el entorno laboral más adecuado. La norma debe recoger explícitamente la voluntariedad del proceso y el derecho de retorno si la inserción laboral ordinaria fracasa, en línea con las recomendaciones formuladas a nivel europeo, que destacan que la existencia de un derecho de retorno constituye una garantía que favorece procesos de transición más seguros y ajustados a las necesidades de cada persona trabajadora.

En este sentido, AEMED e IN-RED consideran que el tránsito al empleo ordinario debe responder al **principio de proporcionalidad de los apoyos**, de forma que cada decisión se adopte tras una valoración individualizada de las capacidades, preferencias, proyecto de vida y apoyos que precise la persona trabajadora. La promoción del empleo ordinario no puede convertirse en un objetivo uniforme aplicable a todas las personas, sino en una oportunidad que debe adecuarse a las circunstancias de cada caso.

El éxito del empleo protegido no debe medirse exclusivamente por el número de transiciones al empleo ordinario, sino también por su capacidad para ofrecer empleo estable, digno y adaptado a las personas que, por la intensidad de sus necesidades de apoyo, encuentran en los Centros Especiales de Empleo la respuesta más adecuada a su proyecto vital y laboral.

La promoción del tránsito al empleo ordinario debe ir acompañada del fortalecimiento de los servicios de empleo con apoyo y de los recursos necesarios para garantizar que cada persona reciba los apoyos necesarios antes, durante y después de la transición. El empleo con apoyo constituye un instrumento esencial para hacer efectivos los **ajustes razonables** y debe poder mantenerse durante el tiempo que resulte necesario para garantizar la estabilidad en el empleo de la persona con discapacidad y facilitar el mantenimiento de la relación laboral en la empresa ordinaria. **Muchas personas no necesitan únicamente ayuda para acceder al**

empleo, sino apoyos permanentes para mantenerlo, tanto para la persona trabajadora como para la empresa ordinaria.

Asimismo, para que el tránsito sea una opción real y segura, resulta imprescindible reconocer expresamente el **derecho de retorno** al Centro Especial de Empleo cuando la incorporación al empleo ordinario no pueda mantenerse por razones relacionadas con la adaptación al puesto, la evolución de las necesidades de apoyo u otras circunstancias que dificulten la continuidad en el empleo. La ausencia de esta garantía puede generar inseguridad tanto en las personas trabajadoras como en los propios procesos de transición.

También es necesario fortalecer los mecanismos de apoyo y acompañamiento dirigidos tanto a las personas trabajadoras como a las empresas ordinarias que participan en estos procesos, favoreciendo transiciones sostenibles y el mantenimiento del empleo.

Este planteamiento resulta coherente con el enfoque de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y con la Observación General nº 8 (2022) del Comité, que subrayan la importancia de garantizar los apoyos necesarios para favorecer el acceso, el mantenimiento y la progresión de las personas con discapacidad en el empleo.

- **Propuesta de modificación: Añadir un nuevo Artículo**

“Artículo xx (nuevo). Tránsito al empleo ordinario y derecho de retorno al Centro Especial de Empleo.

1. El tránsito de las personas trabajadoras con discapacidad desde el centro especial de empleo hacia el mercado ordinario de trabajo tendrá siempre carácter voluntario, personalizado y gradual, previo consentimiento expreso de la persona, de acuerdo con sus preferencias y capacidades y conforme al principio de proporcionalidad de los apoyos, garantizando que cada persona reciba los apoyos necesarios antes, durante y después de la transición.

2. Se garantiza el derecho de retorno de la persona trabajadora al centro especial de empleo de procedencia, cuando la relación laboral en la empresa ordinaria se extinga por causas relacionadas con la adaptación al puesto o con la evolución de las necesidades de apoyo, en los términos que reglamentariamente se determinen. El reingreso en el CEE será en un puesto de trabajo adecuado a sus características y con la reactivación automática de los servicios de ajuste personal y social necesarios.”

1.5. Evaluación del impacto económico y garantía de sostenibilidad de la reforma

El Proyecto incorpora nuevas obligaciones para las entidades empleadoras en materia de accesibilidad de la información laboral y sindical, la documentación y los canales internos de comunicación, ajustes razonables, formación, organización y seguimiento individualizado del trabajo, refuerzo de las Unidades de Apoyo y ampliación de los derechos y garantías de las personas trabajadoras. Todas estas medidas constituyen avances positivos desde la perspectiva de la protección de derechos, pero también implican un incremento de las obligaciones organizativas, técnicas y económicas que deberán asumir los Centros Especiales de Empleo. Ello refuerza la necesidad de orientar los recursos públicos y los mecanismos de apoyo hacia las personas con especiales dificultades de inserción laboral, garantizando que dispongan de los apoyos de mayor intensidad que requieren a lo largo de su trayectoria laboral.

Sin embargo, la **Memoria del Análisis de Impacto Normativo (MAIN)** concluye que la norma no tendrá un impacto económico significativo sobre las entidades, sin incorporar una evaluación específica del coste real que supondrá la aplicación de estas nuevas obligaciones ni de su incidencia en los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social, que concentran a las personas con mayores necesidades de apoyo y requieren una mayor intensidad de recursos.

La sostenibilidad del modelo exige prever los recursos necesarios para responder a situaciones como el envejecimiento prematuro, la pérdida progresiva de capacidad laboral y los procesos de transición a la jubilación de las personas con especiales dificultades de inserción laboral. Estas circunstancias requieren apoyos específicos y recursos adecuados que actualmente no son objeto de evaluación en la Memoria del Análisis de Impacto Normativo.

El Proyecto configura, además, un modelo de formación continua e individualizada que exige la elaboración de planes de formación adaptados, la impartición de formación en distintos momentos de la relación laboral y un seguimiento permanente por parte de las entidades y de las Unidades de Apoyo. Estas obligaciones tienen carácter permanente y no puntual, e incrementan de forma significativa las necesidades de planificación, dedicación de recursos y organización interna de los CEE, generando un incremento estructural de costes de personal y organización que la MAIN no analiza.

AEMED e IN-RED consideran que una regulación eficaz debe garantizar no solo el reconocimiento de nuevos derechos, sino también que las entidades responsables de hacerlos efectivos dispongan de los recursos y condiciones necesarios para cumplir las nuevas obligaciones que la propia norma les impone. De lo contrario, existe el riesgo de dificultar la aplicación efectiva de la reforma y comprometer los objetivos de inclusión laboral que persigue. La efectividad de los ajustes razonables y del resto de obligaciones previstas en el Proyecto requiere que las entidades dispongan de los recursos necesarios para su implantación, evitando que su aplicación genere cargas desproporcionadas incompatibles con la sostenibilidad de los Centros Especiales de Empleo.

La efectividad de los apoyos previstos en la norma exige además disponer de mecanismos de financiación suficientes y estables que permitan mantenerlos durante todo el proceso de inclusión laboral y garantizar la aplicación real de las medidas previstas.

En este contexto, resulta necesario que la MAIN analice, entre otros aspectos:

- El incremento de la carga de trabajo derivado de las nuevas funciones atribuidas a las Unidades de Apoyo.
- Los costes asociados a la adaptación de contratos, comunicaciones, documentación y canales internos de información a formatos accesibles.
- Las necesidades adicionales de planificación, impartición y seguimiento de la formación individualizada de las personas trabajadoras, así como las derivadas del trabajo a distancia y de la adaptación a nuevos procesos y tecnologías.
- El impacto organizativo y económico derivado de la ampliación de determinadas garantías procedimentales.
- La incidencia específica de estas medidas en los Centros Especiales de Empleo que emplean a personas con discapacidad intelectual, del desarrollo y con especiales dificultades de inserción laboral, donde la intensidad de los apoyos requeridos es significativamente mayor.

Se propone que el Proyecto incorpore el principio de que la implantación de las nuevas obligaciones previstas en la norma deberá ir acompañada de los recursos y condiciones necesarios para garantizar su aplicación efectiva. Asimismo, se solicita que la **Memoria del Análisis de Impacto Normativo** sea revisada y completada con una evaluación específica del impacto económico y organizativo de la reforma sobre los Centros Especiales de Empleo, prestando especial atención a los de iniciativa social y a aquellos que emplean a personas con mayores necesidades de apoyo.

1.6. Envejecimiento activo, pérdida de capacidad laboral y transición a la jubilación

Las personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral presentan, en numerosos casos, procesos de envejecimiento prematuro y una pérdida progresiva de capacidad laboral que requieren respuestas específicas para garantizar la continuidad de su inclusión laboral y una adecuada transición hacia la jubilación. Sin embargo, el Proyecto de Real Decreto no incorpora ninguna previsión específica que contemple esta realidad ni las necesidades de apoyo asociadas a estas situaciones.

AEMED e IN-RED consideran que la evolución del modelo de empleo protegido debe incorporar medidas que permitan adaptar la actividad laboral y los apoyos a la evolución de las capacidades de cada persona, favoreciendo itinerarios laborales flexibles y procesos de transición planificados que garanticen el mantenimiento de la calidad de vida y la continuidad de los apoyos.

Asimismo, ambas organizaciones consideran conveniente que la valoración de las situaciones de pérdida de capacidad laboral derivadas del envejecimiento prematuro corresponda a los Equipos de Valoración y Orientación (EVO) de las comunidades autónomas, con la colaboración de las Unidades de Apoyo de los Centros Especiales de Empleo en la elaboración de los informes técnicos necesarios, reforzando así la seguridad jurídica de las decisiones que deban adoptarse.

Igualmente, consideran necesario impulsar el desarrollo de recursos específicos que permitan acompañar estos procesos, incrementando la disponibilidad de plazas en centros de atención diurna y promoviendo servicios orientados al envejecimiento activo y a la transición a la jubilación de las personas con especiales dificultades de inserción laboral.

La ausencia de una respuesta específica puede comprometer la continuidad de los itinerarios de inclusión laboral precisamente de las personas que presentan mayores necesidades de apoyo.

Propuestas de AEMED e IN-RED:

- **Incorporar en la regulación medidas específicas dirigidas a responder al envejecimiento prematuro, la pérdida progresiva de capacidad laboral y la transición a la jubilación de las personas con especiales dificultades de inserción laboral.**
- Impulsar el desarrollo de recursos específicos, incluyendo el incremento de plazas en centros de atención diurna, para favorecer el envejecimiento activo y la transición a la jubilación de las personas con especiales dificultades de inserción laboral.

1.7 Refuerzo de las Unidades de Apoyo y necesidad de garantizar los recursos para el ejercicio de sus funciones

AEMED e IN-RED valoran positivamente que el Proyecto refuerce el papel de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional, reconociéndolas como un elemento esencial para favorecer la inclusión laboral, el desarrollo profesional y el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras con discapacidad.

Las personas con especiales dificultades de inserción laboral requieren apoyos continuados y especializados durante las distintas etapas de su trayectoria laboral, tanto en el empleo protegido como en los procesos de incorporación y mantenimiento en el empleo ordinario.

El refuerzo de las Unidades de Apoyo debe contribuir, además, a **consolidar los Servicios de Ajuste Personal y Social como elemento esencial del modelo de apoyo** que caracteriza a los Centros Especiales de Empleo, especialmente en aquellos que emplean a personas con especiales dificultades de inserción laboral.

Sin embargo, el Proyecto no solo refuerza el papel de las Unidades de Apoyo, sino que les atribuye nuevas responsabilidades permanentes en ámbitos como la formación individualizada de las personas trabajadoras, el seguimiento del trabajo a distancia, la emisión de informes en procedimientos de movilidad funcional y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, así como el apoyo a los procesos de incorporación al empleo ordinario. La ampliación de estas funciones exigirá una mayor dedicación de profesionales especializados y un incremento de los recursos humanos, técnicos y organizativos, especialmente en los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social que emplean a personas con discapacidad intelectual, del desarrollo y con especiales dificultades de inserción laboral.

Por ello, AEMED e IN-RED consideran imprescindible que el fortalecimiento de las Unidades de Apoyo vaya acompañado de una financiación suficiente y estable que permita garantizar el ejercicio efectivo de las nuevas funciones que les atribuye el Proyecto y asegurar el derecho efectivo a los apoyos de las personas con especiales dificultades de inserción laboral, mediante los mecanismos de apoyo que en cada caso resulten más adecuados.

Se propone incorporar una referencia expresa a la necesidad de que el refuerzo de las funciones de las Unidades de Apoyo vaya acompañado de los recursos humanos, técnicos y económicos necesarios para garantizar su adecuada implantación, prestando especial atención a los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social que emplean a este colectivo.

2. CONCLUSIÓN

AEMED e IN-RED reiteran su valoración positiva del Proyecto de Real Decreto y del objetivo de actualizar la regulación de la relación laboral especial de las personas trabajadoras con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo.

No obstante, consideran necesario que durante la tramitación de la norma se incorporen las mejoras propuestas en este documento para reconocer la singularidad de los **Centros Especiales de Empleo de iniciativa social**, reforzar la **atención a las personas con especiales dificultades de inserción laboral**, garantizar el derecho efectivo a los apoyos durante toda su trayectoria laboral, regular el tránsito al empleo ordinario como un proceso voluntario,

individualizado, progresivo y con derecho de retorno, reforzar las Unidades de Apoyo y asegurar la sostenibilidad económica de las nuevas obligaciones previstas.

Asimismo, consideran que la evolución del modelo de empleo protegido debe seguir avanzando hacia **un sistema que oriente prioritariamente los apoyos y los recursos en las personas con especiales dificultades de inserción laboral**, incorporando medidas específicas para responder al envejecimiento prematuro, la pérdida progresiva de capacidad laboral y la transición a la jubilación, así como medidas de acción positiva que refuercen el papel de los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social.

AEMED e IN-RED manifiestan su plena disposición a seguir colaborando con el Ministerio de Trabajo y Economía Social en el desarrollo de un marco normativo que fortalezca la inclusión laboral de las personas con discapacidad, garantice una protección reforzada a quienes presentan especiales dificultades de inserción laboral y asegure la sostenibilidad del modelo de empleo protegido.

DATOS DE CONTACTO

AEMED	IN-RED
Asociación Empresarial de Entidades Madrileñas en Defensa de Colectivos con Especiales Dificultades Avda. de los Pinos, 16. 28914 Leganés, Madrid Tel: 628 061 477 direccion@aemed.es www.aemed.es	Asociación Empresarial Gallega de Entidades No Lucrativas de la Discapacidad Rúa das Pontes, 4 Centro de Negocios de Porto do Molle Nigrán, Pontevedra Tel: 625 79 99 78 xerencia@inred.gal www.inred.gal