



POSTA EN MARCHA DUN NEGOCIO

**Centro especial
de emprego**





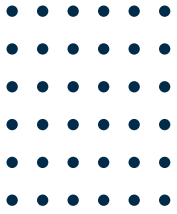
**XUNTA
DE GALICIA**

Edición:
Xunta de Galicia

Autor:
OBZ SL

Deseño e maquetación:
OBZ SL

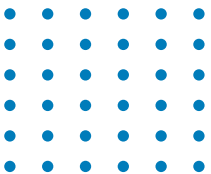
Santiago de Compostela, 2024
Depósito legal:
C 459-2024



ÍNDICE



4. Centro especial de emprego



- ✓ **AMBIENTE LABORAL CONCIBIDO E DESEÑADO ESPECIFICAMENTE PARA AS PERSOAS CON DISCAPACIDADE, ONDE AS FUNCIÓNS E AS TAREFAS DESEMPENADAS SE AXEITAN Á SÚA SITUACIÓN E ÁS SÚAS NECESIDADES.**



DEFINICIÓN



Empresa que ten como finalidade a integración de persoas con discapacidade*, proporcionarlles un traballo produtivo e remunerado axeitado ás súas características persoais, así como facilitarlles a integración laboral no mercado ordinario de traballo.

Os centros especiais de emprego desempeñan un papel fundamental ao proporcionarlles oportunidades laborais a persoas con discapacidade. Deste xeito, contribúese á súa inclusión no mercado laboral.

Sen prexuízo da súa función social, os centros especiais de emprego estruturaranse e organizaranse como empresas ordinarias, e poden ser creados tanto polas persoas físicas, xurídicas ou comunidades de bens como polas administracións públicas.

O seu persoal debe estar constituído, como mínimo, por un 70 % de persoas traballadoras cun grao de discapacidade igual ou superior ao 33 %. Non se terá en conta o persoal dedicado á prestación de servizos de axuste persoal e social, como poden ser os servizos terapéuticos, de rehabilitación, de integración social, etc.

Os centros especiais de emprego, a través desas unidades de apoio, deben prestar os servizos de axuste persoal e social, como os indicados, que requiran as persoas traballadoras con discapacidade.

Os centros especiais de emprego débense inscribir no Rexistro Administrativo de Centros Especiais de Emprego de Galicia para ser considerados como tales.

**Persoas con parálise cerebral, persoas con enfermidade mental ou persoas con discapacidade intelectual, cun grao de discapacidade recoñecido igual ou superior ao 33 %. Persoas con discapacidade física ou sensorial, cun grao de discapacidade recoñecido igual ou superior ao 65 %.*



2 Definición e características

TIPOS DE CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO

Os centros especiais de emprego, aínda que teñen unha función social, estrutúranse e organízanse como empresas ordinarias. Podemos diferenciar dous tipos:

Centro especial de emprego de iniciativa social (CEEIS): xestionado en máis do 50 % por unha ou varias entidades sen ánimo de lucro; os seus ingresos serven para financiar o seu labor social.

Centro especial de emprego de iniciativa empresarial (CEEIE): ten por obxectivo o beneficio económico.



CARACTERÍSTICAS

As características principais deste tipo de centros son:

- ▲ ✓ **Traballo protexido:** forman parte do mercado de traballo protexido, no que se ofertan postos de traballo para colectivos vulnerables a nivel social.
- ▲ ✓ **Certificado de discapacidade:** as persoas traballadoras que se incorporen a un CEE deben ter un certificado de discapacidade cun grao mínimo do 33 %. É posible a existencia dun máximo do 30 % do cadro de persoal con persoas sen discapacidade.
- ▲ ✓ **Servizos ofertados:** variedade de servizos como xardinería, mantemento, limpeza, conserxería e administración.
- ▲ ✓ **Funcionamento:** normalmente son contratadas por outras empresas externas.
- ✓ **Creación:** poden ser creados polas administracións públicas (directamente ou en colaboración con outros organismos), por entidades, por persoas físicas, xurídicas ou comunidades de bens que teñan capacidade xurídica ou de obrar para ser empresarias.
- ✓ **Carácter:** público ou privado, con ou sen ánimo de lucro.
- ✓ **Cualificación e inscrición:** deben ter a cualificación e inscrición no Rexistro Administrativo de Centros Especiais de Emprego de Galicia.
- ✓ **Xestión:** suxeita ás mesmas normas que afectan calquera empresa.

3 Vantaxes e inconvenientes

Os centros especiais de emprego ofrecen unha serie de vantaxes tanto para as persoas traballadoras con discapacidade como para as empresas que as contratan. Estas vantaxes reverten tanto na sociedade como nas empresas que deciden implantar un CEE.

VANTAXES

- **Incentivos fiscais:** redución do imposto de sociedades (IS) e o IVE reducido nalgúns servizos.
- **Bonificación do 100 % das cotas da Seguridade Social:** incluídas as de accidentes de traballo e de enfermidade profesional e as cotas de recadación conxunta.
- **Subvencións:** subvencións e axudas económicas para fomentar a contratación de persoas con discapacidade.
- **Cumprimento da lei:** as empresas que contratan persoas traballadoras con discapacidade a través dun CEE cumpren coa Lei xeral de discapacidade e a Lei de integración social dos discapacitados (Lismi).
- **Mellora da imaxe corporativa:** a contratación de persoas con discapacidade a través dun CEE pode mellorar a imaxe corporativa e a responsabilidade social empresarial.
- **Formación especializada:** as persoas traballadoras con discapacidade que son contratadas por un CEE reciben formación especializada e adaptada ás súas necesidades, o que lles permite desenvolver habilidades e competencias profesionais.
- **Flexibilidade:** os CEE ofrecen flexibilidade en canto aos horarios e tipos de contrato, o que pode ser beneficioso tanto para as persoas traballadoras como para as empresas.

INCONVENIENTES

Entre os inconvenientes que se poden presentar nun CEE, podemos destacar:

- ✗ **Estigma social:** adoitan percibirse como lugares onde se empregan persoas con discapacidade porque non poden traballar noutro lugar. Isto pode levar á discriminación e ao estigma social.
- ✗ **Baixa remuneración:** existe a percepción de que as persoas traballadoras dos CEE adoitan recibir unha remuneración menor que as de empresas convencionais. Isto débese a que os CEE reciben subvencións para empregar as persoas con discapacidade.
- ✗ **Falta de oportunidades:** as persoas traballadoras dos CEE poden ter menos oportunidades de desenvolvemento profesional que as de empresas convencionais. Isto débese a que os CEE adoitan ofrecer traballos máis sinxelos e repetitivos.

4 Constitución e posta en marcha

PROCESOS E TRÁMITES

PROCESO DE CONSTITUCIÓN

Para constituír un centro especial de emprego débese presentar a solicitude de autorización e inscrición do centro no Rexistro Administrativo de Centros Especiais de Emprego de Galicia ante a Secretaría Xeral de Apoio ao Emprego, Tráballo Autónomo e Economía Social.

Os trámites de obtención da cualificación como centro especial de emprego e o rexistro do mesmo realízanse no mesmo trámite, no que é preciso achegar a documentación correspondente.

Para a constitución da empresa cómpre seleccionar a forma xurídica desexada, presentar a escritura pública nunha notaría e rexístrala no Rexistro Mercantil. Deberase seguir o mesmo procedemento de constitución dunha empresa de responsabilidade limitada ou a forma xurídica escollida. Estes pasos pódense consultar na guía correspondente á forma xurídica seleccionada.

TRÁMITES PARA A POSTA EN MARCHA DUN CENTRO ESPECIAL DE EMPREGO

Os trámites que se deben levar a cabo serán os correspondentes á forma xurídica adoptada pola sociedade e aparecen indicados na correspondente guía.

Estes trámites correspóndense cos trámites xerais que se deben realizar tanto na AEAT e na Seguridade Social, como cos trámites correspondentes no caso de contratación de persoal, cos trámites correspondentes segundo actividade e con outros posibles trámites complementarios.

AEAT, Axencia Estatal de Administración Tributaria: Tel.: 91 290 13 40

Oficinas A Coruña

Oficinas Lugo

Oficinas Ourense

Oficinas Pontevedra

Atriga, Axencia Tributaria de Galicia: Tel.: 881 955 800

Delegación A Coruña

Delegación Lugo

Delegación Ourense

Delegación Pontevedra

Delegación Vigo

Seguridade Social : Tel.: 91 542 11 76

A alta debe facerse de forma telemática obrigatoriamente.

4 Constitución e posta en marcha

Para o caso concreto dos centros especiais de emprego, a súa posta en funcionamento **require a autorización administrativa e a inscrición no rexistro administrativo especial**. Neste proceso acreditaranse os seguintes requisitos:



1. Acreditar a personalidade da persoa titular do centro mediante copia da escritura de constitución inscrita no Rexistro Mercantil e do DNI das persoas representantes: persoas físicas, ou NIF dos representantes legais, no caso das persoas xurídicas.



2. Estudo económico que xustifique a viabilidade e a subsistencia do centro.



3. Cadro de persoal cun mínimo do 70 % de persoas traballadoras con discapacidade.



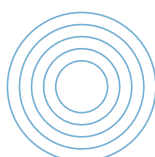
4. Previsión de integrar o persoal técnico e de apoio necesario coa titulación profesional axeitada.



5. Prestación dos servizos realizados polas persoas traballadoras con discapacidade de acordo coa súa capacidade de traballo e posibilidades reais e efectivas de integración.



6. Estrutura e organización empresarial propia do centro, independente e diferenciada doutras actividades da persoa titular ou persoas vencelladas a ela.



5 Obrigas fiscais

Entre as obrigas que un centro especial de emprego (CEE) debe cumprir atópanse:

- ✓ Manter os requisitos que se tiveron en conta para a súa autorización e inscrición no rexistro.
- ✓ Presentar no prazo de catro meses, a partir do peche do exercicio económico, a memoria anual que conteña:
 - Identificación do centro ou centros.
 - Composición do cadro de persoal de cada centro no que se especifiquen as persoas traballadoras con discapacidade e as altas e baixas producidas durante o exercicio.
 - Documentación económica: liquidación do orzamento, balance de situación, conta de explotación e proxecto de orzamento do exercicio seguinte.
 - Cumprimento dos obxectivos económicos e do axuste persoal e social.
 - Os centros sen ánimo de lucro deberán entregar as contas anuais da entidade titular e a certificación da súa aprobación pola asemblea xeral ou órgano equivalente, coas sinaturas lexitimadas de xeito notarial, que conteña o acordo referido á distribución ou imputación de resultados do centro. Esta certificación deberá facer constar tamén a transcripción literal das modificacións estatutarias e outros acordos sociais da entidade titular que poidan afectar o recoñecemento como centro sen ánimo de lucro ou a inexistencia deles, de ser o caso.
- ✓ Comunicarlle ao rexistro, no prazo máximo dun mes:
 - Calquera circunstancia que altere as condicións de autorización, en especial as que poidan ser causa de descalificación do centro ou de cancelación do recoñecemento da carencia de ánimo de lucro.
 - De ser o caso, a realización de enclaves laborais* e remitir os contratos subscritos e as súas prórrogas.
- ✓ Comunicarlle ao rexistro, coa memoria anual, as variacións no cadro de persoal que non diminúan a porcentaxe inicial de persoas traballadoras con discapacidade ocupadas
- ✓ Obter autorización da Secretaría Xeral de Emprego para as seguintes actuacións:
 - Para a inscrición dos novos centros creados por titulares que contén con algún outro xa inscrito.
 - Para a ampliación ou cambio de actividades.
 - Para o cambio de localización do centro de traballo ou calquera outra circunstancia que altere substancialmente as condicións de cualificación iniciais.

*O enclave laboral é un contrato entre unha empresa e un centro especial de emprego para a realización de obras ou servizos que garden unha relación directa coa actividade normal da empresa. Grazas a este contrato, un grupo de persoas traballadoras con discapacidade do CEE desprázase temporalmente ao centro de traballo da empresa colaboradora.

PARA TER EN CONTA

BONIFICACIÓNS E AXUDAS

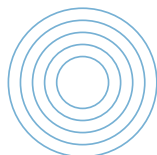
Existen **axudas xerais**, como para calquera outra empresa, e **axudas específicas** para a integración laboral de persoas con discapacidade, a creación ou ampliación de centros, etc. Estas axudas teñen como obxectivo fomentar o apoio á actividade, a creación de postos estables, a adaptación de postos de traballo e o mantemento do custo salarial. Infórmate axeitadamente. As axudas poden resultar interesantes, pero recorda que a viabilidade dun proxecto non debe apoiarse nunca exclusivamente nelas.

6 Extinción e cesamento de actividade

A extinción implica a finalización definitiva da actividade do centro especial de emprego. Pode ocorrer por diversas razóns, como cambios na lexislación, dificultades financeiras ou decisións estratéxicas.

Detallamos, a continuación, eses **motivos** que poden levar ao peche ou finalización das actividades dun centro especial de emprego:

- ⚙️ **Resultados económicos insuficientes:** se o centro especial de emprego non logra manter resultados económicos sostibles, podería enfrontar dificultades para continuar operando. Isto podería deberse a unha falta de demanda dos produtos ou servizos ofrecidos polo centro.
- ⚙️ **Cambios na lexislación:** as regulacións e leis poden cambiar co tempo. O feito de implementar novas normativas que afectan negativamente o funcionamento do centro pode ser motivo de cesamento.
- ⚙️ **Falta de financiamento:** os centros especiais de emprego dependen de financiamento para operar. Se non poden asegurar recursos financeiros suficientes para cubrir os custos operativos, poderían verse obrigados a pechar.
- ⚙️ **Problemas de xestión:** conflitos internos, mala administración ou problemas de liderado poden afectar a viabilidade do centro. Se non se abordan axeitadamente, poderían levar ao cesamento das actividades.
- ⚙️ **Cambios na demanda ou nas necesidades do mercado:** se a demanda dos produtos ou servizos ofrecidos polo centro diminúe de xeito significativo ou se o mercado cambia, o centro podería volverse inviable.
- ⚙️ **Falta de motivación e compromiso:** se as persoas traballadoras con discapacidade non mostran interese ou compromiso no seu labor, isto podería levar ao cesamento da actividade.
- ⚙️ **Influencia negativa do contexto social ou familiar:** factores externos, como problemas familiares ou sociais, poden afectar a continuidade do centro especial de emprego.
- ⚙️ **Maior necesidade de asistencia médica:** algunhas persoas traballadoras con discapacidade poden requirir máis asistencia médica ou controis, o que podería afectar a súa capacidade para manterse activos no centro.
- ⚙️ **Falta de adaptación do posto de traballo:** se o posto de traballo non se adapta axeitadamente ás necesidades da persoa con discapacidade, isto podería ser un motivo para o cesamento da actividade.



6 Extinción e cesamento de actividade

Entre as posibles causas de extinción dun centro especial de emprego, atópanse:

- ⚙️ **Dimisión da persoa traballadora:** se unha persoa traballadora decide renunciar voluntariamente ao seu emprego no centro especial, isto pode conducir á súa extinción.
- ⚙️ **Morte, grande invalidez ou incapacidade permanente:** en caso de falecemento, grande invalidez ou incapacidade permanente dunha persoa traballadora, o centro especial de emprego podería cesar a súa actividade.
- ⚙️ **Xubilación da persoa traballadora:** cando unha persoa traballadora se xubila, o centro especial de emprego podería chegar ao seu fin.
- ⚙️ **Morte, xubilación, incapacidade ou extinción da personalidade xurídica do contratante:** se a entidade que contrata ou establece o centro especial de emprego deixa de existir ou sofre cambios significativos, isto podería afectar a continuidade do centro.

A extinción dunha sociedade é o proceso mediante o cal a persoa empresaria realiza os trámites necesarios para o peche da empresa.

Antes de tomar unha decisión, débense sopesar todas as consecuencias legais e financeiras derivadas da extinción porque, nalgúns casos, pode bastar un cesamento parcial ou temporal que deixa a porta aberta a unha reactivación posterior sen chegar á disolución.

No proceso de extinción débense seguir os pasos correspondentes segundo a forma xurídica adoptada pola sociedade e os máis habituais son: disolución-liquidación-extinción.



Recorda que é esencial contar co asesoramento de profesionais do ámbito legal e contable para asegurarse de cumprir con todas as regulacións e cos procedementos aplicables en cada caso particular.



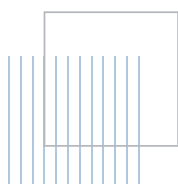
6 Extinción e cesamento de actividade

PERDA DA CUALIFICACIÓN COMO CENTRO ESPECIAL DE EMPREGO

Existen circunstancias que poden levar á descualificación dun CEE; algunhas delas son:

- ❗ **Incumprimento da porcentaxe de persoas traballadoras con discapacidade:** polo menos o 70 %, excluindo o persoal dedicado á prestación de servizos de axuste persoal e social.
- ❗ **Falta de compromiso continuo co obxectivo principal:** proporcionarlles emprego remunerado ás persoas con discapacidade.
- ❗ **Influencia negativa do contexto social ou familiar:** factores externos, como problemas familiares ou sociais, poden afectar negativamente.
- ❗ **Necesidade de asistencia médica constante:** as persoas traballadoras con discapacidade requiren dunha asistencia médica continua que afecta de xeito significativo a súa capacidade para desempeñar o seu labor no CEE.
- ❗ **Falta de adaptación do posto de traballo:** o CEE debe proporcionar un ambiente de traballo axeitado e adaptado ás necesidades específicas das persoas con discapacidade.

A descualificación implica automaticamente a baixa rexistral do CEE e pode iniciarse por instancia da entidade interesada ou de oficio por parte da Dirección Xeral de Incentivos para o Emprego e a Competitividade Empresarial da Xunta de Galicia.



7 Normativa aplicable

NORMATIVA

A normativa aplicable aos CEE é a seguinte:

[Real decreto legislativo 1/2013, do 29 de novembro](#), polo que se aproba o Texto Refundido da Lei xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social.

[Real decreto 2273/1985, do 4 de decembro](#), polo que se aproba o Regulamento dos Centros Especiais de Emprego definidos no artigo 42 da Lei 13/1982, do 7 de abril, de integración social do discapacitado.

[Real decreto 469/2006, do 21 de abril](#), polo que se regulan as unidades de apoio á actividade profesional no marco dos servizos de axuste persoal e social dos centros especiais de emprego.

[Real decreto 1368/1985, do 17 de xullo](#), que regula a relación laboral de carácter especial das persoas discapacitadas que traballan en centros especiais de emprego.

[Real decreto 290/2004, do 20 de febreiro de 2005](#), polo que se regulan os enclaves laborais.

[Decreto 200/2005, do 7 de xullo](#), polo que se regula a autorización administrativa e a inscrición no Rexistro Administrativo de Centros Especiais de Emprego de Galicia, e a súa organización e funcionamento.





COLECCIÓN DE MICROGUÍAS PARA **O EMPRENDEMENTO**

