



León, 7 de noviembre de 2014

Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León
Ilmo. Sr. Secretario General
Plaza de Castilla y León, 1
47071 – VALLADOLID

Expediente: 20133129

Asunto: Centros Especiales de Empleo / Resolución

Centro directivo: Consejería de Economía y Empleo

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. en relación con el expediente que se tramita en esta Institución con el número arriba indicado, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

El empleo se configura como un instrumento esencial para asegurar la igualdad de oportunidades y contribuye de manera decisiva en la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal. Es, por tanto, uno de los elementos principales de la integración social, especialmente relevante para las personas que por sus características o circunstancias particulares sufren especiales dificultades de acceso o permanencia en el mercado laboral, como es el caso de las personas con discapacidad.

Es cierto que en los últimos tiempos se ha venido desplegando una importante actividad normativa para favorecer el acceso al empleo de las personas con discapacidad, que unida a la promoción de distintas medidas a favor de la equiparación de oportunidades, ha supuesto una creciente incorporación al mercado de trabajo.

Pese a ello, las personas con discapacidad conforman un grupo con altos niveles de desempleo. De hecho, las estadísticas muestran que sus tasas de actividad, ocupación y paro son más desfavorables que las relacionadas con la población en general.

Según el *Plan de Acción de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2014-2020* (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad), aprobado por Acuerdo del Consejo de



Ministros el día 12 de septiembre de 2014, el 36,6% de las personas con discapacidad legalmente reconocida eran activas en 2012; esta tasa de actividad era 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (77,0%). Y la tasa de paro para el colectivo fue del 33,1%, lo que resultaba 8,1 puntos superior a la de la población sin discapacidad¹.

Por ello, uno de los objetivos básicos de las políticas de empleo dirigidas a las personas con discapacidad está dirigido al logro de su integración en el sistema ordinario de trabajo o, si no es posible, a su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido.

Son, en concreto, empresas generadoras de empleo protegido los Centros Especiales de Empleo (CEE). Su objetivo principal es realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad. A la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Su plantilla debe estar constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70% de aquélla (artículo 43 Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social).

Pero también estos centros deben prestar los servicios de ajuste personal y social que requieran, según sus circunstancias, las personas trabajadoras con discapacidad, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las **Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo**. Norma que, por Orden EYE/2335/2009, de 21 de diciembre², se adecua a las peculiaridades organizativas y a la normativa aplicable en la Comunidad de Castilla y León.

Pues bien, las funciones desarrolladas por los equipos multiprofesionales que conforman las citadas Unidades de apoyo a la actividad profesional con las que deben contar los CEE, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad tengan en el proceso de incorporación al puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo.

¹ El empleo de las personas con discapacidad (INE 2012)

² Modificado por Orden EYE/776/2013, de 19 de septiembre.



Constituyen, pues, un instrumento fundamental para conseguir la integración laboral de forma plena de las personas con discapacidad, especialmente para los trabajadores con especiales dificultades.

Sin embargo, en el caso examinado en el expediente que ahora nos ocupa pudiera no haberse desarrollado adecuadamente esta función de ajuste laboral para ayudar a superar a XXXXXXXXXXXXXXXX sus dificultades en el proceso de incorporación al puesto de trabajo en el Centro Especial de Empleo YYYYYYYYYYYYYYYYYYYY. Y es que se cuestiona en la reclamación, en concreto, el trabajo de apoyo dispensado a dicha persona con discapacidad para adaptarse a su puesto (hasta el punto incluso de negarse la existencia de una unidad de apoyo), impidiendo su permanencia en el centro y, en consecuencia, su integración laboral.

No cabe duda que el personal integrado en las unidades de apoyo de los CEE debe ayudar a superar las dificultades que las personas con discapacidad sufren a la hora de incorporarse o adaptarse a su puesto de trabajo en tales Centros, favoreciendo tanto su permanencia como su progresión en los mismos. Y que con esta finalidad el Centro Especial de Empleo cuestionado, según la información facilitada por la Consejería de Economía y Empleo, ha sido beneficiario en los años 2012 y 2013 de las subvenciones convocadas por esa Administración para la financiación de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en los Centros Especiales de Empleo (ORDEN EYE/794/2013, de 27 de septiembre), en atención a las competencias que fueron traspasadas a la Comunidad de Castilla y León por el Real Decreto 832/ 1995, de 30 de mayo, para la gestión de los programas de apoyo al empleo, entre los que se encuentra el de integración laboral de personas con discapacidad en CEE.

Pero desconoce la Administración autonómica, según la información remitida, las circunstancias concretas que han concurrido en el caso de XXXXXXXXXXXXXXXX. No consta, pues, si se le prestó o no el apoyo necesario para su adaptación al puesto de trabajo en el CEE Flisa y las causas que, en su caso, motivaron esa supuesta ausencia de ayuda en la superación de los obstáculos padecidos por dicha persona en el proceso de incorporación a dicho puesto, que al parecer pudo impedir la permanencia del trabajador en el mismo.

Es la misma Administración, sin embargo, la que puede conocer (en el ámbito de las subvenciones concedidas al cuestionado CEE) la relación de las personas con discapacidad a las que se les prestó apoyo, la descripción del tipo de apoyo prestado (con las tareas concretas llevadas a cabo) y los resultados obtenidos. Ello teniendo en cuenta que dicha información debía detallarse en la Memoria a presentar por el Centro para la obtención de las correspondientes subvenciones.



Parece apropiado, pues, que en consideración a la problemática planteada en este expediente, se ejerza por el órgano competente de la Administración autonómica la correspondiente función de control o seguimiento de la actividad subvencionada a dicho CEE en función de la documentación que obre en su poder o solicitando, de ser necesario, otros documentos justificativos que estime necesarios.

Sin olvidar que corresponde, igualmente, a la misma Administración vigilar que las personas con discapacidad sean empleadas en condiciones adecuadas (artículo 45.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social).

Con independencia de la intervención que ahora corresponda, su finalidad deberá ir dirigida a conocer si la Unidad de apoyo en cuestión detectó y determinó, previa valoración de capacidades de la persona y análisis del puesto de trabajo, las necesidades de ayuda del trabajador mencionado para el desarrollo de su actividad profesional y estableció los apoyos individualizados para el mismo, favoreciendo su adaptación e integración.

No podemos olvidar que para lograr una protección adecuada de los derechos de las personas con discapacidad en el acceso al empleo protegido, es necesario el desarrollo de políticas de control activas para garantizar un ajuste laboral que permita la incorporación plena a los puestos de trabajo y, en particular, para aquellos trabajadores con especiales dificultades en el acceso al mercado ordinario.

Con todo ello no se pretende restar valor al avance propiciado por el empleo protegido en lo concerniente al mercado laboral de las personas con discapacidad, sino que reconociendo la importancia y efectividad de los CEE como mecanismos de generación de empleo, su adecuado funcionamiento es una pieza fundamental para alcanzar la equiparación laboral de estos trabajadores.

Así pues, y al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, consideramos oportuno formular la siguiente **Resolución**:

1. Que se desarrolle la función de supervisión o seguimiento que, en su caso, proceda en relación con la actividad de la Unidad de Apoyo a la Actividad Profesional del Centro Especial de Empleo YYYYYYYYYYYYYYYYYY, subvencionada por la Consejería de Economía y Empleo, respecto a los apoyos que se hubieran prestado a XXXXXXXX



para facilitar su adaptación al puesto de trabajo, adoptando las medidas que procedan en atención al resultado obtenido.

2. Que se procure impulsar una intervención de control periódica y rigurosa para asegurar que las personas con discapacidad disfrutan en los Centros Especiales de Empleo de unas condiciones de trabajo adecuadas, contando con la prestación de unos servicios de ajuste personal a través de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional que sirvan, entre otros objetivos, para potenciar la capacidad máxima de desarrollo de los trabajadores con discapacidad, detectar y trabajar sobre todas sus necesidades de apoyo en el desarrollo de la actividad productiva y establecer ayudas o apoyos individualizados para cada trabajador en el puesto de trabajo.

Esta es nuestra resolución y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma por parte del órgano que corresponda de la Consejería de Economía y Empleo en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente

EL PROCURADOR DEL COMÚN

Fdo.: Javier Amoedo Conde