Federación
Autismo
Castilla-La Mancha

Guía práctica de

emprendimiento Inclusivo

Cómo crear una empresa y un Centro especial de empleo para personas con TEA

Introducción

El empleo es un derecho fundamental y una herramienta clave para la inclusión social. Las personas con Trastorno del Espectro del Autismo (TEA) presentan altas tasas de desempleo (70-90%). Crear empresas inclusivas, como los Centros Especiales de Empleo (CEE), es una oportunidad para garantizar su participación laboral y mejorar su calidad de vida.

Fase 1

Evaluación y perfiles de capacitación

Antes de iniciar cualquier proyecto empresarial inclusivo, es imprescindible conocer las capacidades, intereses y necesidades de apoyo de las personas con TEA que formarán parte del equipo. Este análisis previo permite garantizar que las tareas asignadas sean adecuadas, previene situaciones de frustración y abandono, y optimiza los recursos disponibles.

La evaluación debe centrarse en varios aspectos fundamentales.

Competencias; las competencias laborales, tales como la capacidad para mantener la atención, la velocidad y precisión en la ejecución de tareas, y la habilidad para seguir instrucciones. También resulta esencial valorar las competencias sociales y comunicativas, determinando el grado de autonomía en la interacción con otras personas o si se requiere un entorno con menos demandas sociales.

Tolerancia sensorial y la adaptación al entorno laboral; algunas personas con TEA pueden presentar sensibilidad al ruido, la luz intensa o la sobrecarga sensorial, por lo que es importante identificar estas necesidades desde el inicio. A ello se suma el análisis de intereses y motivaciones, que puede marcar la diferencia en la permanencia y el compromiso con la actividad.

Áreas como la tecnología, la jardinería, la limpieza, la cocina o la manipulación de materiales suelen despertar un alto grado de interés en muchos perfiles.

Apoyos, se debe establecer qué apoyos son necesarios para cada persona; Puede tratarse de sistemas de comunicación aumentativa, instrucciones visuales, agendas organizadoras o la presencia de un tutor laboral que acompañe en el proceso de adaptación.

Para llevar a cabo esta evaluación se recomiendan herramientas específicas, como inventarios de habilidades laborales, observación en talleres o entornos simulados, así como entrevistas con familias y profesionales que conozcan bien a la persona. Todo este análisis debe concluir en un informe individual donde se definan las fortalezas, las áreas de mejora y los apoyos requeridos. Este documento servirá como base para asignar tareas dentro de la futura empresa.

Checklist:

- ✓ Inventario de habilidades.
- ✓ Informe de apoyos necesarios.
- ✓ Asignación de roles potenciales.

Fase 2

Identificación de oportunidades en la comunidad

Una vez que se han evaluado los perfiles de las personas con TEA que participarán en el proyecto, el siguiente paso consiste en identificar las oportunidades laborales existentes en el entorno más cercano.

Este análisis debe responder a una pregunta esencial: ¿qué servicios son demandados en la comunidad que podrían ser ofrecidos por nuestra futura empresa?

El primer paso es realizar un estudio de mercado local que permita conocer qué actividades tienen una mayor demanda.

- En entornos urbanos, los servicios de limpieza, mantenimiento de edificios, lavandería, conserjería, jardinería, manipulados y logística suelen ser opciones viables. Asimismo, el sector digital abre nuevas posibilidades, como la digitalización de documentos o la gestión básica de contenidos, actividades que se adaptan muy bien a personas con gran capacidad para la repetición y la atención al detalle.
- En zonas rurales, los nichos de empleo pueden ser diferentes. La agricultura ecológica, el mantenimiento de entornos naturales, la preparación de productos artesanales y la participación en proyectos de turismo accesible pueden ser alternativas con alta proyección. Además, las pequeñas empresas y comercios locales suelen necesitar servicios externalizados, lo que abre la puerta a acuerdos de colaboración estables.

El trabajo en red con el entorno es fundamental para consolidar el proyecto. Una buena estrategia es establecer convenios con los ayuntamientos para la cesión de espacios, la contratación de servicios o la colaboración en iniciativas de desarrollo local. También es conveniente contactar con empresas privadas que quieran subcontratar servicios como limpieza o jardinería u otras actividades propias de su sector. Las asociaciones empresariales y cooperativas locales también pueden ser buenos aliados que faciliten la entrada al mercado y generar sinergias.

No podemos dejar de lado los posibles programas y convocatorias públicas o iniciativas de economía social presentes en la región, que pueden ofrecer apoyo financiero, asesoramiento y oportunidades de colaboración.

Todo este trabajo previo permitirá seleccionar servicios que no solo tengan viabilidad económica, sino que se ajusten a las capacidades y fortalezas de los futuros trabajadores.

Fase 3

Diseño del modelo de empresa

Con los perfiles evaluados y las oportunidades del entorno identificadas, llega el momento de diseñar el modelo de empresa. Esta fase es crucial porque establece la estructura organizativa, los servicios que se ofrecerán y la estrategia para garantizar la sostenibilidad del proyecto.

Tenemos que tomar varias decisiones:

Modelo. El modelo multiservicios puede ser una buena opción para un proyecto inclusivo orientado a personas con TEA. ¿Por qué? Porque permite diversificar la oferta y, por tanto, adaptarse a diferentes perfiles laborales. Dentro de una misma organización pueden coexistir actividades como limpieza, jardinería, mantenimiento, lavandería, manipulación de productos o digitalización de documentos. Esta variedad es clave para asignar tareas acordes a las habilidades e intereses de cada persona, incrementando sus posibilidades de éxito.

Forma jurídica. Existen varias alternativas, entre ellas la Sociedad Limitada (SL), las cooperativas de trabajo asociado o incluso asociaciones que desarrollen actividad económica. La elección dependerá del número de socios, la capacidad de inversión y el modelo de gestión que se desee implantar. Sea cual sea la forma elegida, es fundamental, contemplar desde el inicio la futura calificación como Centro Especial de Empleo (CEE), lo que implica cumplir con el requisito de que al menos el 70% de la plantilla cuente con una discapacidad reconocida igual o superior al 33%, entre otros.

Plan de negocio. Debe incluir un análisis de viabilidad económica, una previsión de ingresos y gastos, así como un plan financiero que contemple las ayudas y subvenciones disponibles. Además, este plan no solo debe reflejar la estrategia económica, sino también el compromiso con la inclusión. Esto significa prever medidas de

accesibilidad cognitiva, formación para los trabajadores y un sistema de apoyos individualizados.

Estructura organizativa. En paralelo, se debe definir la estructura organizativa de la empresa, que debe contemplar, además de la gerencia y las áreas operativas, figuras clave como la del tutor laboral, que acompañará a las personas con TEA en su adaptación al puesto, y otros profesionales de apoyo que garanticen la estabilidad del proyecto.

Estrategia comercial. El éxito del modelo depende en gran parte de captar clientes y generar confianza. Para ello, será necesario diseñar un plan de marketing sencillo pero eficaz, orientado a empresas locales, administraciones públicas y particulares, resaltando el valor social del proyecto sin perder de vista la calidad y competitividad de los servicios.

Fase 4

Constitución legal de la empresa

Una vez que ya hemos diseñado el modelo de negocio, el siguiente paso es dar forma jurídica a la empresa.

Esta fase implica cumplir con una serie de trámites administrativos y legales que permitirán operar de manera oficial:

Escritura de constitución. Como ya tendremos definida y elegida la forma jurídica, ahora toca redactar y registrar la escritura de constitución ante notario, que incluye los estatutos sociales. Este documento recoge aspectos como el objeto social (que debe reflejar la finalidad inclusiva del proyecto), la forma de administración, la aportación de capital y las normas básicas de funcionamiento.

Registro mercantil y NIF. Posteriormente, tenemos que realizar la inscripción en el Registro Mercantil (o el Registro de Cooperativas, según el caso) y solicitar el Número de Identificación Fiscal (NIF) en la Agencia Tributaria. A partir de ahí, es necesario dar de alta la empresa en el censo de empresarios y profesionales y elegir el régimen fiscal correspondiente.

Seguridad Social. Relacionado con el ámbito laboral, tenemos que realizar la inscripción en la Seguridad Social como empresa y dar de alta a los trabajadores en el régimen que les corresponda. Asimismo, es importante cumplir con las normativas vigentes en materia de prevención de riesgos laborales y tener en cuenta, si queremos ser en un futuro un CEE que requieren de planes específicos para garantizar la seguridad y la accesibilidad en los puestos de trabajo.

Licencias y permisos municipales. Por último, no hay que olvidar la obtención de licencias y permisos municipales, que pueden variar según la actividad y el local donde se vaya a desarrollar la empresa. Si se trata de servicios prestados en instalaciones propias, será necesario acreditar que el espacio cumple con las condiciones de accesibilidad y seguridad exigidas por la normativa.

Fase 5

Solicitud de calificación como Centro especial de empleo

Ya estamos legalmente constituidos como empresa, el siguiente paso fundamental es solicitar la calificación como Centro Especial de Empleo (CEE). Este reconocimiento oficial es lo que permitirá a la organización beneficiarse de las ayudas específicas y cumplir su objetivo social de inclusión laboral para personas con discapacidad, en este caso, con Trastorno del Espectro del Autismo (TEA).

Para obtener la calificación como CEE en Castilla-La Mancha, la normativa establece una serie de requisitos básicos.

- Estar constituidos por persona física o jurídica, con o sin animo de lucro, pública o privada.
- Contar con una estructura y organización empresarial propia, independiente y debidamente diferenciada de otras actividades del titular.
- Desarrollar su actividad en el territorio de Castilla-La Mancha.
- Recoger, como fin dentro de su objeto social, en sus escrituras o estatutos, la integración laboral de las personas con discapacidad.
- Disponer de una plantilla formada por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad, y, en todo caso, al menos un 70% para cada centro de trabajo.
- Justificar, mediante el oportuno estudio económico, la viabilidad técnica y financiera en orden al cumplimiento de sus fines.
- Las personas con discapacidad dispondrán de contrato laboral de conformidad a la normativa vigente.
- Previsión de tener en plantilla al personal técnico y de apoyo y prestar, en su caso, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social requeridos.

El proceso de solicitud se realiza ante la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Castilla-La Mancha, aportando la siguiente documentación:

1. Documentación relativa a la entidad

- Solicitud oficial dirigida al Registro de Centros Especiales de Empleo.
- Escritura pública de constitución y estatutos sociales, donde conste la finalidad de integrar laboralmente a personas con discapacidad.
- DNI de la persona titular y, en caso de personas jurídicas DNI de la persona representante, solo en el supuesto de que se opongan a su consulta y documento que acredite el poder de representación.
- Certificado de situación en el censo de actividades económicas de la Agencia Estatal de Administración Tributaria relativas a todas

aquellas actividades para las que se solicita la calificación, solo en el supuesto de que se opongan a su consulta.
- Informe de vida laboral de la empresa a fecha de la solicitud, expedida por la Tesorería General de la Seguridad Social, solo en el supuesto de que se opongan a su consulta.

2. Memoria abreviada que contenga los siguientes aspectos

- Antecedentes de la entidad y situación actual desde el punto de vista jurídico-social y económico-financiero, con especial referencia a sus características y circunstancias de orden personal y material.
- Descripción de la estructura y organización empresarial propia.
- Medios materiales del centro de trabajo, describiendo los recursos disponibles para su mantenimiento.
- Referencia detallada a la ubicación del centro de trabajo, o en su caso, de los centros de trabajo, concretando los inmuebles, terrenos o locales donde se desarrollan las actividades y acreditación de su titularidad legal.
- Actividad o actividades económicas a desarrollar por las que solicita la calificación.
- Descripción detallada de los servicios de ajuste personal y social que el centro especial ofrece o proyecta ofrecer a sus trabajadores y trabajadoras con discapacidad.
- Estudio económico de viabilidad que deberá contener los planes de inversión y financiación, previsión de las cuentas de pérdidas y ganancias y de balances de situación de los tres ejercicios posteriores.

3**. Documentación sobre el centro de trabajo**

- Licencia de apertura expedida por el ayuntamiento donde se ubique el centro, o en su caso, cualquier autorización y licencia de los organismos competentes que resulte necesaria para la apertura y funcionamiento de la empresa o centro y de la actividad o actividades a desarrollar, específicamente referidas al centro

Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de

Riesgos Laborales.

4. Documentación sobre la plantilla de las personas trabajadoras

- Relación nominal de las personas trabajadoras del centro, distinguiendo tanto las personas con discapacidad como sin discapacidad.
- Contratos laborales suscritos con todas las personas trabajadoras del centro, sólo en el supuesto de que se opongan a su consulta.
- Certificados de discapacidad de las personas trabajadoras, sólo en el caso de que se opongan a su consulta.

Una vez presentada la solicitud, la Consejería revisará la documentación y, si todo está en orden, otorgará la resolución administrativa que califica la empresa como CEE. Esta autorización permitirá acceder a subvenciones y ayudas públicas específicas para la creación, el mantenimiento del empleo y la adaptación de puestos de trabajo.

En caso de empresas de nueva creación que no hayan iniciado la actividad con anterioridad, no se calificará como CEE hasta que no entregue la justificación dentro de los cuatro siguientes meses a la notificación de la resolución.

Es importante tener en cuenta que la calificación como Centro Especial de Empleo no es un trámite único. La empresa deberá presentar informes periódicos de seguimiento y justificar que mantiene los porcentajes de contratación exigidos, así como las condiciones que le permitieron obtener la calificación.

Más información en FEACEM-CLM, Federación que engloba a los CEE de CLM.

Fase 6

Ayudas y recursos disponibles

Una vez creada la empresa podemos acceder a ayudas que facilitan desde la creación hasta la consolidación del empleo para personas con discapacidad.

A continuación, se describen las principales líneas disponibles:

Ayudas para la contratación de personas con discapacidad
El Decreto 112/2022, de 11 de octubre, regula la concesión directa de subvenciones para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Estas ayudas varían según el tipo de línea de ayuda y las características de la persona contratada.

La cuantía general de la Línea I y III es de 8.000 euros por contrato si la persona contratada es hombre y 8.500 euros si es mujer. Esta cantidad puede incrementarse en 1.000 euros si se trata del primer contrato indefinido realizado por la entidad solicitante, o si la persona contratada tiene parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con grado igual o superior al 33%, discapacidad física o sensorial igual o superior al 65%, o tiene 45 años o más.

En el caso de las ayudas de la Línea II, el máximo es de 1.000 euros por persona contratada. Para la Línea IV, la ayuda se calcula sobre una retribución anual de referencia, dividiéndose en fracciones según el tipo y grado de discapacidad, y se reduce proporcionalmente según la duración del contrato y se aplicaran incrementos según el tamaño y características del municipio.

Todos los incrementos son acumulables entre sí, pero en ningún caso la ayuda total podrá superar el 100% de los costes subvencionables.

Creación y ampliación de CEE

La Junta de Castilla-La Mancha regula las subvenciones destinadas a los CEE a través del Decreto 85/2022, de 19 de julio, que aprueba las bases reguladoras para la concesión directa de subvenciones incluidas en el Programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido de la región que se ha ido modificando posteriormente.

Dentro de estas ayudas subvenciona proyectos generadores de empleo, cubriendo hasta el 90 % del coste de inversión en activos fijos, asistencia técnica o intereses de préstamos. La cuantía depende de la proporción de trabajadores con discapacidad: hasta 12.020 € por puesto si más del 90 % son personas con discapacidad, y hasta 9.015 € si están entre 70 % y 90 %.

Costes salariales

Se financia parcialmente el coste salarial de trabajadores con discapacidad. En Castilla-La Mancha, la subvención puede cubrir un porcentaje significativo del salario más cotizaciones, con independencia del tipo y grado de discapacidad y de la duración del contrato.

Además, las bonificaciones a la Seguridad Social pueden alcanzar el 100 % en ciertos casos.

Adaptación del puesto de trabajo

Existen ayudas específicas para la adquisición y adaptación de herramientas, mobiliario y tecnología que faciliten el trabajo. Estas pueden llegar hasta 1.800 € por puesto. También se financian barreras arquitectónicas, mobiliario ergonómico o soluciones digitales

Unidades de apoyo – preparadores laborales
La financiación pública cubre 1.440 € anuales por cada trabajador con discapacidad con dificultades de inserción, para sufragar costes salariales y de Seguridad Social del personal de apoyo, según el Real Decreto 469/2006. Estas unidades deben contar con profesionales titulados (formación profesional de grado medio o experiencia equivalente).

Podemos encontrar un resumen en el documento ofrecido por la Fundación Fisamer.

Bonificaciones y beneficios fiscales
Además de ayudas directas, existen bonificaciones completas en las cotizaciones sociales, reducciones en el Impuesto de Sociedades y otras ventajas fiscales para CEE

Ayudas europeas y privadas
Programas europeos como LEADER y FEDER actúan a través de Grupos de Desarrollo Rural, cofinanciando entre el 65 % y el 90 % de la inversión en proyectos rurales, que incluyen creación de empresas, digitalización, turismo rural, etc.

También existen convenios con fundaciones, programas de responsabilidad social corporativa y entidades privadas que apoyan la contratación y adaptación de CEE.

Somos una entidad del Tercer Sector que agrupa y representa a las asociaciones de atención a las personas con trastorno del espectro del autismo (TEA) y sus familias en Castilla-La Mancha.

Entre nuestras actuaciones está la defensa de los de los derechos de las personas con autismo, el fomento de su plena participación e inclusión social y la mejora de su calidad de vida. Nuestra misión principal es apoyar el desarrollo de las entidades y representar institucionalmente al colectivo que agrupamos, con el objetivo último y principal, de mejorar la calidad de vida de las personas con autismo y la de sus familias como ciudadanos de pleno derecho en una sociedad inclusiva y solidaria.

Federación Autismo Castilla-La Mancha

Fundación ONCE

Castilla-La Mancha

TEA A fondo

Federación Autismo Castilla-La Mancha
C/ Escalerillas de la Vega, 1, bajo derecha | 45004, Toledo
925 97 00 73 - 695 86 59 91
info@autismocastillalamancha.org | **www.autismocastillalamancha.org**