



# GUÍA DE RECOMENDACIONES PARA IMPLANTAR LA LEY DE TRANSPARENCIA EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO



Federación Empresarial Española de  
Asociaciones de Centros Especiales de Empleo

# INTRODUCCIÓN

El día 10 de diciembre de 2013 se publicó en el BOE la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

La publicación de esta Ley persigue un triple objetivo:

1. Incrementar y reforzar la transparencia en la actividad pública.
2. El acceso a la información, y
3. Las obligaciones de buen gobierno que deben cumplir los responsables públicos.

Además de las administraciones públicas son sujetos obligados según esta Ley (art. 3):

- a) Los partidos políticos, organizaciones sindicales y organizaciones empresariales.
- b) Además están obligadas aquellas entidades privadas en las que se de alguno de los supuestos siguientes:
  - Las entidades privadas que perciban durante el periodo de un año ayudas o subvenciones públicas en una cuantía superior a 100.000 €
  - O cuando al menos el 40 % del total de sus ingresos anuales tengan carácter de ayuda o subvención pública, siempre que alcancen como mínimo la cantidad de 5.000 €.

La entrada en vigor se producirá el día **10 de diciembre de 2014**.<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Las disposiciones previstas en el Título II “Buen gobierno” están en vigor desde el día 11 de diciembre de 2013.

El Título Preliminar, el Título I y el Título III entrarán en vigor el día 10 de diciembre de 2014.

Los órganos de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales disponen de un plazo máximo de 2 años para adaptarse a las obligaciones de esta Ley.

# PRINCIPIOS GENERALES

1. Los sujetos obligados por esta Ley deben divulgar, publicar, de forma proactiva, información relevante para garantizar la transparencia de su actividad relacionada con el funcionamiento y control de la actuación pública.
2. Los sujetos obligados por esta ley deberán permitir o facilitar información a todas las personas. El derecho de acceso se iniciara con la correspondiente solicitud dirigida al titular del órgano administrativo o entidad que posea la información.
3. Se limita el acceso a toda información que perjudique cuestiones relacionadas con materias tan amplias como los “intereses económicos y comerciales”, “la política económica y monetaria” o “la protección al medioambiente”.
4. Se establece un régimen de silencio administrativo negativo.



# OBLIGACIONES DE LA APLICACIÓN DE LA LEY DE TRANSPARENCIA PARA LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.\*

Las obligaciones de los Centros Especiales de Empleo, incluidos en el referido art. 3. b) de la Ley de Transparencia, son las contenidas en las disposiciones del capítulo II, sobre “Publicidad activa”.

## 1. Información básica:

1.1. Publicación de información relativa a la actividad que desarrollan.

1.2. La normativa que les es de aplicación.

1.3. La estructura organizativa. Incluirá un organigrama actualizado con los altos directivos así como su perfil y trayectoria profesional.

## 2. Publicación de información sobre determinados actos de gestión administrativa con repercusión económica o presupuestaria:

2.1. Los contratos celebrados con una administración pública, deberá incluir:

- Objeto del contrato
- Duración
- Importe de licitación y de adjudicación
- Procedimiento utilizado para su celebración
- Instrumentos a través de los que se ha publicitado.

2.2. Modificaciones del contrato, tales como ampliaciones, cambios de sujetos, cesiones y prorrogas.

### 2.3. Los convenios suscritos con una administración pública. Indicando expresamente:

- Partes firmantes.
- Objeto.
- Plazo de duración.
- Modificaciones realizadas.
- Obligados a la realización de las prestaciones.
- Obligaciones económicas convenidas.

### 2.4. Las subvenciones y ayudas públicas concedidas, con indicación de su importe, objetivo o finalidad y beneficiarios.

La publicación se llevará a cabo en los correspondientes sitios **web**. La información tiene que ser:

- Clara, estructurada y comprensible, preferiblemente en formatos reutilizables.
- Toda la información será comprensible, de acceso fácil<sup>2</sup> y gratuito.
- Estará a disposición de las personas con discapacidad a través de medios que resulten accesibles y comprensibles, conforme al principio de accesibilidad universal y diseño para todos.

Si el Centro Especial de Empleo tiene un presupuesto inferior a 50.000 € podrá utilizar los medios electrónicos puestos a su disposición por la Administración Pública de la que provenga la mayor parte de las ayudas o subvenciones públicas percibidas.



<sup>2</sup> Se recomienda incluir, en la web, un icono de fácil acceso que identifique la información relativa a la transparencia.

# IMPORTANCIA Y BENEFICIOS DE LA TRANSPARENCIA

La Transparencia es una exigencia social y es clave para el futuro de nuestras organizaciones.

Para el tercer sector en general, y para los Centros Especiales de Empleo particularmente, la transparencia debe representar uno de sus principales valores. No solo se trata de cumplir con la Ley sino de ir más allá, tomar la iniciativa y demostrar que se está haciendo un esfuerzo para comunicar la realidad de nuestras organizaciones a todos los grupos de interés.

En ese sentido los Centros Especiales de Empleo deberían publicar, aunque la Ley solo obliga a las administraciones públicas, la siguiente información:

- ✓ Las cuentas anuales.
- ✓ Los informes de auditoría de cuentas.

Entre los beneficios que aporta destacamos:

- 1.** Mejora del reconocimiento y confianza social en los Centros Especiales de Empleo. La calificación de Centro Especial de Empleo no es meramente una oportunidad para percibir ayudas, la apertura e información a la sociedad sobre la actividad realizada ayuda a que el objetivo del sector sea conocido y respetado.
- 2.** Mayor legitimidad y credibilidad. Ayuda a resaltar y poner en valor el enorme beneficio que generamos a la sociedad.
- 3.** Mejora de la imagen y de la reputación. El conocimiento de los Centros Especiales de Empleo trasladara a la sociedad en general la fortaleza de este modelo empresarial, su sostenibilidad y su gestión moderna y competitiva.



\* Esta guía de recomendaciones es de aplicación para los centros especiales de empleo privados en los que la participación, directa o indirecta, de las administraciones públicas no supere el 50 % del capital social.

Para aquellos CEE con más de un 50 % de participación pública, les será de aplicación la Ley de transparencia en su conjunto.

# GUÍA DE RECOMENDACIONES PARA IMPLANTAR LA LEY DE TRANSPARENCIA EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

[www.feacem.es](http://www.feacem.es)



Federación Empresarial Española de  
Asociaciones de Centros Especiales de Empleo