

NOTA TÉCNICA

1. OBLIGATORIEDAD DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR LAS EMPRESAS

De acuerdo con el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, las empresas públicas y privadas que empleen a un número de cincuenta o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, **al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad**. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

Cuantificación:

-El período de referencia serán los 12 meses inmediatamente anteriores, durante los cuales se obtendrá el promedio de trabajadores empleados. Sobre ese promedio se calcula el 2%.

-El cómputo se verificará en todos los centros de la empresa.

-Respecto de las personas con discapacidad que figuran en plantilla y no se computan como tales, su contabilización actual valdrá a efectos del 2% (aunque no percibirán las bonificaciones por contratación de personas con discapacidad)

-Los contratos a tiempo parcial se computarán al igual que los contratos por tiempo indefinido.

-Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores de plantilla.

-El cómputo de los contratos temporales se hará de la siguiente forma:

1. Contratos de un año o más: se computan como trabajadores fijos

2. Contratos de duración inferior a un año: Cada 200 días trabajados o fracción se computará como un trabajador más. En consecuencia, el número total de días trabajados se dividirá por 200.

Si el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días trabajados es mayor al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores.

Para el cómputo de los 200 días trabajados, se cuantificarán tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, los días festivos y las vacaciones anuales.

2. MEDIDAS ALTERNATIVAS

De manera excepcional las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de la obligación de contratar personas con discapacidad, de forma parcial o total, bien a través de **acuerdos** recogidos en la **negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior**, bien por **opción voluntaria del empresario**, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las **MEDIDAS ALTERNATIVAS** determinadas reglamentariamente.

SE ENTENDERÁ QUE CONCURRE LA NOTA DE EXCEPCIONALIDAD:

Hay que distinguir 2 supuestos:

1. Cuando la no incorporación de un trabajador con discapacidad a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de los servicios públicos de empleo competentes o de las agencias de colocación para atender la oferta de empleo, después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de aquella y concluirla con resultado negativo, debido a la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación indicada o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en dicha oferta.

2. Supuesto de alegaciones: Cuando existan, y así se acrediten por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa (como discapacidad, prevención de riesgos, actividad,...). Como acreditación de dichas circunstancias, los servicios públicos de empleo podrán exigir la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante.

Procedimiento:

Las empresas obligadas deberán solicitar a los servicios públicos de empleo competentes la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de medidas alternativas.

Será competente para conocer de la solicitud de la declaración de excepcionalidad el Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma donde radique el 85% o más de la plantilla de la empresa. Si en ninguna comunidad radica este porcentaje de plantilla, será competente el Servicio Público Estatal.

- Primer supuesto:

Se solicitan los perfiles en la oficina de empleo correspondiente, ya sea en un solo punto o en distintos puntos. Es fundamental equiparar el número de personas que se necesitan para cumplir la cuota con las ofertas que se presentan.

Si la oficina de empleo no puede proporcionar dichos perfiles, se le solicitará un certificado que lo acredite.

Con dicho certificado se solicita la excepcionalidad al Servicio Público de Empleo correspondiente, que resolverá en el plazo de dos meses desde la fecha de presentación de la solicitud. Si no contesta en ese plazo, se considera que la ha concedido (silencio administrativo positivo).

En el caso de que se haya acudido a una oficina de empleo autonómico, se puede correr el riesgo de que esta solicitud derive en una Inspección de Trabajo.

- Segundo supuesto:

La excepcionalidad se solicitará directamente al Servicio Público de Empleo competente. Las alegaciones tendrán que ser acreditadas fehacientemente.

En ambos supuestos, al solicitar el certificado de excepcionalidad habrá que explicar expresamente la medida o medidas alternativas que se van a acometer.

La declaración de excepcionalidad tendrá una validez de **tres años** desde la resolución. Transcurrido dicho plazo, las empresas deberán solicitar nueva declaración en caso de persistir la obligación.

MEDIDAS ALTERNATIVAS A LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo a favor de los trabajadores con discapacidad son las siguientes:

1. Celebración de un **contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad**, para el **suministro** de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, o de cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
2. Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la **prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.**
3. Realización de **donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario**, para el desarrollo de **actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad**, cuando la entidad **beneficiaria** de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública, cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.
4. **Constitución de un enclave laboral**, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

--El importe anual de los contratos, en los supuestos 1, 2 y 4 habrá de ser, al menos, tres veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento.

--En el supuesto 3, habrá de ser, al menos, de un importe de 1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento.

Para conocer de la solicitud de declaración de excepcionalidad, será competente el Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma donde radique el 85% o más de la plantilla de la empresa. Si en ninguna comunidad radica este porcentaje de la plantilla, será competente el Servicio Público Estatal.

La cuantía del IPREM se determinará cada año en virtud de Real Decreto. En dicha norma se indican dos cifras diferentes del IPREM: el IPREM anual de 12 pagas, y el IPREM anual de 14 pagas, que se utiliza cuando la referencia del IPREM ha sustituido al salario mínimo interprofesional, (salvo que de manera expresa se excluyan las pagas extraordinarias).

Se aplicará una cifra u otra, dependiendo del servicio público de empleo que sea competente para resolver sobre la declaración de excepcionalidad.

- En Cataluña, se aplica el IPREM de 14 pagas
- El resto de comunidades autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal aplica el IPREM de 12 pagas.

ANEXO I: NORMATIVA DE REFERENCIA

1. CUOTA DE RESERVA A FAVOR DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1.1. Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Artículo 42 Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad

1. Las empresas públicas y privadas que empleen a un **número de 50 o más trabajadores** vendrán obligadas a que de entre ellos, **al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad**. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83. 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre

que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

2. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad, en los términos establecidos en la normativa reguladora de la materia.

1.2. Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Cuantificación de la obligación de reserva.

A los efectos del cómputo del dos por ciento de trabajadores con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- a. El período de referencia para dicho cálculo serán los 12 meses inmediatamente anteriores, durante los cuales se obtendrá el promedio de trabajadores empleados, incluidos los contratados a tiempo parcial, en la totalidad de centros de trabajo de la empresa.
- b. Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
- c. Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de referencia. Cada 200 días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

Cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días trabajados en el citado período de referencia sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores.

A los efectos del cómputo de los 200 días trabajados previsto en los párrafos anteriores, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, los días festivos y las vacaciones anuales.

3. MEDIDAS ALTERNATIVAS

2.1. Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

Sumario:

- **Artículo 1.** Cumplimiento alternativo de la obligación de reserva de plantilla en favor de los trabajadores con discapacidad. Supuestos excepcionales para la exención.
- **Artículo 2.** Medidas alternativas.
- **Artículo 3.** Determinación de las medidas alternativas que se deban adoptar.
- **Artículo 4.** Obligaciones de los centros especiales de empleo y de las fundaciones y asociaciones de utilidad pública.
- **Artículo 5.** Seguimiento.
- **Artículo 6.** Competencia.
- **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.** Cuantificación de la obligación de reserva.
- **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.** Comunidades autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión.
- **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.** Procedimientos en tramitación.
- **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.** Enclaves existentes a la entrada en vigor del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero.
- **DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA.** Derogación normativa.
- **DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.** Facultad de desarrollo y ejecución.
- **DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.** Actualización de la relación identificativa de centros especiales de empleo.
- **DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.** Habilitación competencial.
- **DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.** Entrada en vigor.

El Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del dos por ciento en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, ha desarrollado reglamentariamente lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982,

de 7 de abril, de integración social de minusválidos, que establece que las empresas públicas y privadas que empleen a 50 o más trabajadores estarán obligadas a que, al menos, el dos por ciento de éstos sean trabajadores con discapacidad, e incluye, asimismo, la posibilidad de que, excepcionalmente, los empresarios obligados al cumplimiento de la referida cuota de reserva puedan quedar exentos de esta obligación, cuando así se recoja en acuerdos dentro de una negociación colectiva sectorial de ámbito estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, o por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, siempre y cuando se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

En la gestión de los procedimientos establecidos en el mencionado Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, se han detectado dificultades y disfunciones que obstaculizan la correcta aplicación de las medidas alternativas previstas, lo que aconseja la simplificación y agilización de dichos procedimientos, y en este sentido la disposición adicional tercera del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, ha establecido un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de este Real Decreto para proceder a la modificación del citado Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 8 de abril de 2005, dispongo:

Artículo 1. Cumplimiento alternativo de la obligación de reserva de plantilla en favor de los trabajadores con discapacidad. Supuestos excepcionales para la exención.

1. Las empresas públicas y privadas que estén obligadas a contratar personas con discapacidad en los términos previstos en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos,

podrán excepcionalmente quedar exentas de esta obligación, tal y como prevé el referido artículo, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, bien, en ausencia de aquéllos, por opción voluntaria del empresario, por los motivos establecidos en el apartado siguiente, siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente, que se regulan en este Real Decreto, en desarrollo de la mencionada Ley 13/1982, de 7 de abril.

2. Se entenderá que concurre la nota de excepcionalidad en los siguientes supuestos:

- a. Cuando la no incorporación de un trabajador con discapacidad a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de que los servicios públicos de empleo competentes, o las agencias de colocación, puedan atender la oferta de empleo presentada después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de aquélla y concluirla con resultado negativo, por la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación indicada o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en dicha oferta.
- b. Cuando existan, y así se acrediten por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa. Como acreditación de dichas circunstancias, los servicios públicos de empleo podrán exigir

la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante.

3. Las empresas señaladas en el apartado 1 deberán solicitar de los servicios públicos de empleo competentes la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de las medidas alternativas reguladas en este Real Decreto.

Cuando la causa de excepcionalidad que se alegue sea la recogida en el apartado 2.a, los servicios públicos de empleo competentes resolverán sobre la solicitud presentada, y declararán, en su caso, la inexistencia total o parcial de demandantes de empleo, con mención expresa de las ocupaciones solicitadas. Para dicha resolución se deberá tener en cuenta la certificación expedida al efecto por la oficina de empleo que gestione la oferta presentada. La declaración de excepcionalidad y la adopción de las medidas alternativas recogidas en el [artículo 2](#) estará limitada al número de vacantes para trabajadores con discapacidad que, tras la tramitación de la correspondiente oferta de empleo, haya resultado imposible cubrir. Cuando la oferta se hubiera presentado ante una agencia de colocación, el resultado negativo, en su caso, del sondeo de demandantes de empleo con discapacidad se remitirá al servicio público de empleo competente que, previas las actuaciones de comprobación que se estimen pertinentes, resolverá al respecto.

Cuando la causa de excepcionalidad que se alegue sea la recogida en el apartado 2.b, los servicios públicos de empleo competentes resolverán sobre la concurrencia de las causas alegadas en la solicitud.

En ambos supuestos el plazo para resolver sobre la excepcionalidad solicitada será de dos meses, contados desde la fecha de presentación de la solicitud. Transcurrido dicho plazo sin que recaiga resolución administrativa expresa, se entenderá que ésta es positiva.

4. La declaración de excepcionalidad a que se hace referencia en este artículo tendrá una validez de tres años desde la resolución sobre ella.

Transcurrido el plazo de validez de la declaración de excepcionalidad, las empresas deberán solicitar una nueva declaración, en el caso de persistir la obligación principal.

Artículo 2. Medidas alternativas.

1. Las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo en favor de las personas con discapacidad son las siguientes:

- a. La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
- b. La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- c. Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.
- d. La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 290/2004, de 20 de

febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

2. El importe anual de los contratos mercantiles o civiles con centros especiales de empleo o con trabajadores autónomos con discapacidad y de los contratos entre los centros especiales de empleo y las empresas colaboradoras para la constitución de enclaves laborales de las medidas previstas en los párrafos a, b y d del apartado anterior habrá de ser, al menos, tres veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento.

El importe anual de la medida alternativa prevista en el párrafo c del apartado anterior habrá de ser, al menos, de un importe de 1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento.

Artículo 3. Determinación de las medidas alternativas que se deban adoptar.

Las empresas, para optar por alguna de las medidas alternativas recogidas en el [artículo 2](#), deberán solicitarlo con carácter previo a su aplicación, de forma conjunta con la solicitud de declaración de excepcionalidad, haciendo expresión de lo siguiente:

- a. En el caso de optar por cualquiera de las medidas alternativas previstas en el [artículo 2.1.a y b](#), se consignará el contratista, el objeto del contrato, el número de trabajadores con discapacidad a los que equivale la contratación y el importe y duración de la medida.
- b. Cuando se opte por la utilización de la medida prevista en el [artículo 2.1.c](#), se recogerá la fundación o asociación de utilidad pública destinataria, el número de contratos con trabajadores con discapacidad a los que vaya a sustituir y el importe de la medida.

- c. Cuando se opte por la utilización de la medida prevista en el [artículo 2.1.d](#), se recogerán los datos identificativos del centro especial de empleo con el que se suscriba el correspondiente contrato, el número de trabajadores con discapacidad que se van a ocupar en el enclave laboral y el número de trabajadores con discapacidad dejados de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento a los que equivalen.

Los servicios públicos de empleo resolverán sobre la declaración de excepcionalidad y las medidas alternativas aplicadas en una misma resolución administrativa, a la que será de aplicación lo dispuesto en el [artículo 1.3](#).

Artículo 4. Obligaciones de los centros especiales de empleo y de las fundaciones y asociaciones de utilidad pública.

1. Los centros especiales de empleo que celebren contratos de los previstos en las medidas previstas en el [artículo 2.1.a, b y d](#) deberán destinar los recursos necesarios para el cumplimiento de las obligaciones relativas, además de a la prestación de servicios de ajuste personal o social que requieran sus trabajadores con discapacidad, a las precisas para desarrollar acciones que promuevan su tránsito hacia el mercado de trabajo no protegido, tales como la formación permanente de los trabajadores con discapacidad o la adaptación de éstos a las nuevas tecnologías.
2. Las fundaciones o asociaciones de utilidad pública a las que se refiere la medida prevista en el [artículo 2.1.c](#) destinarán las donaciones o acciones de patrocinio a las actividades que se indican en él.
3. Anualmente, los centros especiales de empleo y las entidades referidas en la medida prevista en el [artículo 2.1.c](#) presentarán ante el servicio público de empleo correspondiente una memoria sobre la

tipología de las acciones que se han realizado y los recursos financieros aplicados a dichas acciones.

Artículo 5. Seguimiento.

Los servicios públicos de empleo efectuarán el seguimiento del cumplimiento de la adopción de las medidas y de las obligaciones establecidas en este Real Decreto, en los términos que se recojan en su normativa de desarrollo.

Artículo 6. Competencia.

1. La competencia para dictar las resoluciones y efectuar el seguimiento a que se refiere este Real Decreto corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal o a los servicios públicos de empleo autonómicos en razón al territorio en que esté ubicada la empresa.

Cuando la empresa esté ubicada en el territorio de una sola comunidad autónoma, la competencia se ejercerá por el servicio público de empleo de dicha comunidad autónoma, salvo que ésta no tenga transferidas las competencias en materia de políticas activas de empleo; en este caso, la competencia la ejercerá el Servicio Público de Empleo Estatal.

Cuando la empresa disponga de centros de trabajo en más de una comunidad autónoma, la competencia corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal. No obstante, en el supuesto de que al menos el 85 % de la plantilla radique en el ámbito territorial de una comunidad autónoma, será competente el servicio público de empleo de dicha comunidad autónoma.

2. Cuando en aplicación de lo dispuesto en el apartado anterior la competencia corresponda al Servicio Público de Empleo Estatal, será ejercida por el director provincial del Servicio Público de Empleo Estatal competente en el territorio donde esté ubicada la empresa o, si ésta dispone de centros de trabajo ubicados en más de una provincia o

comunidad autónoma, por el Director General del Servicio Público de Empleo Estatal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Cuantificación de la obligación de reserva.

A los efectos del cómputo del dos por ciento de trabajadores con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- d. El período de referencia para dicho cálculo serán los 12 meses inmediatamente anteriores, durante los cuales se obtendrá el promedio de trabajadores empleados, incluidos los contratados a tiempo parcial, en la totalidad de centros de trabajo de la empresa.
- e. Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
- f. Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de referencia. Cada 200 días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

Cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días trabajados en el citado período de referencia sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores.

A los efectos del cómputo de los 200 días trabajados previsto en los párrafos anteriores, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, los días festivos y las vacaciones anuales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Comunidades autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión.

Las comunidades autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito

del trabajo, el empleo y la formación podrán acomodar el procedimiento establecido en este Real Decreto a las normas propias de su organización interna.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Procedimientos en tramitación.

Los procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto al amparo del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del dos por ciento en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, continuarán tramitándose conforme a las normas que regían a la fecha de su iniciación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. Enclaves existentes a la entrada en vigor del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero.

A las empresas colaboradoras que tengan constituidos enclaves laborales anteriores a la entrada en vigor del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, y que opten por la aplicación de dichos enclaves como medida alternativa no les serán de aplicación los procedimientos regulados en los artículos 1 y 3 de este Real Decreto. No obstante, estarán obligadas a comunicar dicha opción al servicio público de empleo competente, con indicación de los datos recogidos en el artículo 3.c.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA. Derogación normativa.

Queda derogado el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del dos por ciento en favor de

trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, excepto su disposición adicional segunda, referida a la adecuación normativa del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, sobre empleo selectivo y medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, que continuará en vigor.

Asimismo, queda derogada, en cuanto se oponga a lo establecido en este Real Decreto, la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 24 de julio de 2000, por la que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del dos por ciento en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, reguladas por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. Facultad de desarrollo y ejecución.

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en este Real Decreto.

Asimismo, el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales podrá modificar los módulos de los contratos mercantiles o civiles u otras medidas alternativas que sirven de base para determinar el cumplimiento de la obligación alternativa. Igualmente, a la vista de la experiencia en la aplicación de la medida alternativa prevista en el artículo 2.1.c, podrá modificar la determinación de las entidades beneficiarias.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. Actualización de la relación identificativa de centros especiales de empleo.

El Servicio Público de Empleo Estatal, o el organismo competente de la comunidad autónoma, mantendrá actualizada una relación identificativa de centros especiales de empleo para facilitar la aplicación de las medidas alternativas reguladas en este Real Decreto.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA. Habilitación competencial.

Este Real Decreto se dicta al amparo del artículo 149.1.7 de la Constitución, que atribuye al Estado competencia exclusiva en materia de legislación laboral.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA. Entrada en vigor.

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*.

Dado en Madrid, el 8 de abril de 2005.

- Juan Carlos R. -

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales,
Jesús Caldera Sánchez-Capitán.

2.2. Orden de 24 de julio de 2000 por la que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por ciento a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores reguladas por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero. (BOE del 9 de agosto)

Artículo 1. *Definición de la excepcionalidad.*

Se entenderá que concurre la nota de excepcionalidad a la que alude el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero:

a) Cuando la no incorporación de un trabajador minusválido a la empresa obligada, se deba a la imposibilidad de que los Servicios Públicos de Empleo competentes, o las Agencias de Colocación, puedan atender la oferta de empleo después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de la misma y concluirla con resultado negativo, por la no existencia de demandantes de empleo discapacitados inscritos en la ocupación indicada en la oferta de empleo o aún existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en la misma. A tal efecto, el Servicio de Empleo Público competente, emitirá el certificado acreditativo de tal situación.

b) Cuando se acrediten por la empresa obligada según el procedimiento regulado en esta orden, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico, o económico que motiven especial dificultad para incorporar trabajadores discapacitados a la plantilla de la empresa y se resuelva por el Servicio de Empleo Público competente sobre la efectiva concurrencia de las causas alegadas.

Artículo 2. *Procedimiento para la emisión del certificado previsto en el supuesto del artículo 1.a) de esta Orden.*

1. Cuando la causa de excepcionalidad que se alegue por la empresa sea la de la letra a) del artículo anterior el procedimiento se regulará por las siguientes reglas:

Primera. La empresa presentará ante el Instituto Nacional de Empleo o los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas con competencias transferidas una oferta de empleo con mención expresa del número de puestos de trabajo a cubrir con trabajadores discapacitados y las ocupaciones requeridas.

Segunda. A tales efectos, los Servicios Públicos de Empleo emitirán, en el plazo de los dos meses siguientes a la recepción de la oferta, certificación sobre la inexistencia total o parcial de demandantes de empleo, en el modelo oficial que se establece en el Anexo 1 de esta orden, con mención expresa de las ocupaciones solicitadas.

Tercera. Cuando la oferta se hubiera presentado ante una Agencia de Colocación debidamente autorizada, el resultado negativo de su sondeo de demandantes de empleo minusválidos se remitirá por ésta en el plazo de quince días al Servicio Público de Empleo competente que, previas las actuaciones de comprobación que se estimen pertinentes, y una vez comprobada la inexistencia de demandantes de empleo discapacitados para las ocupaciones solicitadas emitirá el certificado final, respetando también en este caso el plazo de dos meses.

Cuarta. En ambos casos, transcurrido el plazo de los dos meses sin que el Servicio Público de Empleo competente emita la referida certificación, se entenderá que concurre la causa de excepcionalidad que justifica la adopción de las medidas sustitutorias reguladas en la presente norma.

2. La certificación a la que se hace referencia en este artículo tendrá una validez de tres años desde su expedición.

La validez de la certificación podrá extenderse hasta un máximo de tres años en función de circunstancias tales como la naturaleza de la actividad de la empresa, el tipo de ocupaciones habitualmente demandadas, o el hecho de encontrarse afectada por procesos de regulación de empleo. La extensión hasta tres años deberá ser solicitada expresamente por la empresa al Servicio de Empleo Público competente, que resolverá junto con la expedición del certificado. El Servicio Público de Empleo podrá solicitar informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las circunstancias descritas en el párrafo anterior, que se emitirá en el plazo de quince días.

3. Transcurrido el plazo de vigencia de la certificación las empresas deberán solicitar nueva certificación, caso de persistir la obligación principal y la excepcionalidad descrita en este artículo.

Artículo 3. Procedimiento para la declaración de excepcionalidad en el supuesto del artículo 1.b) de esta Orden.

Cuando la causa de excepcionalidad que se alegue por la empresa sea la de la letra b) del artículo primero de esta norma el procedimiento se regulará por las siguientes reglas:

Primera. Deberá con carácter previo solicitar la declaración de excepcionalidad al Servicio Público de Empleo competente, acreditando fehacientemente las cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico, o económico que motivan la especial dificultad para incorporar trabajadores discapacitados a la plantilla de la empresa.

Esta solicitud se realizará en el modelo oficial que se establece en el anexo II de esta norma.

Segunda. El Servicio Público de Empleo resolverá sobre la excepción solicitada, mediante resolución motivada, en el plazo de dos meses. Transcurrido dicho plazo sin que recaiga resolución administrativa expresa, se entenderá que esta es positiva.

El Servicio Público de Empleo podrá solicitar con carácter previo a la resolución informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre la concurrencia de las circunstancias previstas en este artículo, así como sobre la

duración de la validez de la resolución, que se emitirá en el plazo de quince días.

Transcurrido el plazo de vigencia de la resolución las empresas deberán solicitar una nueva, caso de persistir la obligación principal y las circunstancias que dieron lugar a la resolución inicial.

Artículo 4. Medidas alternativas y plazo de cumplimiento.

Las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar en orden al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo en favor de los discapacitados y el importe de las mismas, serán las establecidas en el artículo 2 del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.

La ejecución de dichas medidas deberá realizarse durante el periodo de validez del certificado o de la resolución regulados en los artículos 2 y 3 de esta Orden, sin perjuicio de que anualmente hayan de destinarse a dicho fin, como mínimo, las cantidades que constituyan la cuantificación económica anual aplicando lo dispuesto en el artículo 2.2 y la disposición adicional primera del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.

Artículo 5. Procedimiento para realizarla comunicación al Servicio Público de Empleo en el supuesto de las medidas alternativas 1ª y 2.ª del artículo 2. 1 del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.

1. Las empresas que, una vez obtenido el certificado o la resolución favorable previstos en los artículos 2 y 3 de esta norma respectivamente y que, de acuerdo a lo dispuesto en la presente Orden, utilicen cualquiera de las medidas alternativas descritas en los apartados 1 y 2 del artículo 2.1 del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, seguirán el procedimiento regulado por las siguientes reglas:

Primera. La empresa comunicará al correspondiente Servicio Público de Empleo las contrataciones realizadas en sustitución de la obligación principal en el plazo del mes siguiente al de la formalización.

Segunda. La comunicación, que se realizará en el modelo que se establece en el anexo 111 de esta norma, deberá constar al menos de:

a) Cuantificación económica de la obligación de reserva según lo dispuesto en el artículo 2.2 y la disposición adicional primera del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero. b) Expresión del contratista, objeto del contrato, número de trabajadores minusválidos a los que equivale la contratación, e importe y duración de la misma.

2. El Servicio Público de Empleo dará traslado de todas las comunicaciones a las que se refiere este artículo a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 6. Procedimiento para solicitar y dictar resolución de autorización para la aplicación de las medidas alternativas en el supuesto del apartado 3.º del artículo 2.1 del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.

1. Las empresas que, de acuerdo a lo dispuesto en la presente norma, utilicen cualquiera de las medidas alternativas descritas en el apartado 3 del artículo 2.1 del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, les será de aplicación el procedimiento regulado por la siguientes reglas:

Primera. Las empresas deberán solicitar al Servicio Público de Empleo una autorización para la aplicación de las medidas alternativas con carácter previo a su ejecución. La solicitud, que se cumplimentará en el modelo oficial que se establece en el anexo IV de esta norma, deberá constar al menos de:

a) Cuantificación económica de la obligación de reserva según lo dispuesto en el artículo 2.2 y la disposición adicional primera del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero. b) Descripción detallada de la medida alternativa prevista, importe de la misma y número de contratos con trabajadores minusválidos a los que sustituye. e) Determinación de la fundación o asociación de utilidad pública destinataria, con mención expresa del representante legal y domicilio de la misma. d) Fotocopia de los estatutos y de la declaración de utilidad pública de la fundación o asociación. e) Certificado de la fundación o asociación de hallarse al corriente de las obligaciones fiscales y de Seguridad Social. f) Memoria de actividades de los dos últimos años de la fundación o asociación que sea destinataria de las donaciones.

Segunda. El Servicio Público de Empleo mediante resolución motivada en el plazo de tres meses resolverá sobre la medida alternativa propuesta. Transcurrido dicho plazo sin que recaiga resolución administrativa expresa, se entenderá que esta es positiva.

2. El Servicio Público de Empleo dará traslado de todas las resoluciones a las que se refiere este artículo a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 7. *Procedimiento único.*

Cuando la empresa se encuentre en los casos descritos en los artículos 3 y 6 de esta norma, el Servicio Público de Empleo resolverá sobre la declaración de excepcionalidad y sobre las medidas alternativas a aplicar en una misma resolución administrativa, para lo cual la empresa solicitante deberá iniciar de forma conjunta ambos procedimientos administrativos.

Artículo 8. *Competencia para dictar las resoluciones.*

La competencia para dictar las resoluciones a las que se refiere esta norma corresponderá, en atención al domicilio del centro de trabajo de la empresa, al Director provincial del Instituto Nacional de Empleo o, en su caso, a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas con competencias transferidas en materia de políticas activas de empleo. Cuando la empresa disponga de centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma será competente para resolver el Director/a general del Instituto Nacional de Empleo.

Artículo 9. *Obligación de presentar una Memoria.*

Las empresas que opten, según los procedimientos administrativos que se regulan en esta Orden, por la aplicación de las medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva deberán remitir anualmente al Servicio Público de Empleo competente una Memoria en donde se haga constar una descripción detallada del cumplimiento de la medida alternativa prevista.

El Servicio Público de Empleo remitirá una copia de dicha Memoria a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Disposición final

Esta Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO I

CERTIFICADO DE EXCEPCIONALIDAD

El Director de la Oficina de Empleo de

CERTIFICA

Que D/Dña.

con NIF/CIF- en representación legal de la empresa...

con el núm. de inscripción en la Seguridad Social... (Cuenta de cotización)

actividad económica de la empresa social en...

(provincia teléfono) presentó con fecha

la oferta de empleo con n.º... en esta Oficina de Empleo la Agencia de Colocación con domicilio social en (localidad provincia) que la remitió con resultado negativo a esta Oficina con fecha solicitando trabajadores discapacitados en las ocupaciones siguientes:

Código... ocupación... Denominación de la ocupación NO trabajadores

De los puestos solicitados han quedado sin cubrir (indicar causa, ocupación y número de trabajadores):

Fdo.: El Director de la Oficina de Empleo

Una vez comprobada la inexistencia total o parcial de trabajadores discapacitados en las ocupaciones solicitadas, concurre la causa de excepcionalidad, que justifica la opción de las medidas sustitutorias reguladas en el Real Decreto 2712000, de 14 de enero (B-O-E- de 26 de enero). En a de de

Fdo.: El Director Provincia.
Miércoles 9 agosto 2000 BOE núm. 190

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

ANEXO II

SOLICITUD DE DECLARACIÓN DE EXCEPCIONALIDAD POR RAZONES DE CARÁCTER PRODUCTIVO, ORGANIZATIVO, TÉCNICO O ECONÓMICO

Que D/Dña. con NIF/CIF.
en representación legal de la empresa, con el número de inscripción en la Seguridad Social (Cuenta de cotización) actividad económica de la empresa con domicilio social en localidad provincia teléfono...

SOLICITA: Al Servicio Público de Empleo de... la declaración de excepcionalidad por concurrir razones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven especial dificultad para incorporar trabajadores discapacitados a la plantilla de la empresa.

ALEGANDO: Con descripción detallada las causas siguientes que justifican esta solicitud:

(Si el espacio es insuficiente, adjunte hojas complementarias)

En... a de... de...

Por la Empresa

Fdo.: En caso de que se solicite autorización para la realización de una donación o acción de patrocinio adjuntar a este anexo el anexo IV.

BOE núm. 190 Miércoles 9 agosto 2000 28427

A. MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

ANEXO III

COMUNICACIÓN DE LA CELEBRACIÓN DE UN CONTRATO CIVIL O MERCANTIL CON UN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO O UN TRABAJADOR AUTÓNOMO

Que D/Dña.
con NIF/CIF.

en representación legal de la empresa... con el número de inscripción en la Seguridad Social (Cuenta de cotización) actividad económica de la empresa con domicilio social en, localidad, provincia teléfono. La plantilla fija de la empresa es de... trabajadores, de los cuales son discapacitados.

COMUNICA Al Servicio Público de Empleo que con fecha... le fue concedido el certificado de excepcionalidad que justifica la opción de las medidas sustitutorias reguladas en el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero (B.O.E. de 26 de enero) y que en cumplimiento de estas medidas ha CELEBRADO con fecha... un contrato mercantil o civil con... El Centro Especial de Empleo con el número de inscripción en la Seguridad Social

Localidad Provincia y con domicilio social

Con el trabajador autónomo D/Dña. con el n.º de inscripción en la Seguridad Social y domicilio social en

Localidad Provincia
Cuyo objeto es con un importe de
y una duración de que sustituye a la contratación de trabajadores discapacitados cuya cuantificación económica de la obligación de reserva es, según lo dispuesto en el artículo 2.2. y en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero (B.O.E. de 26 de enero).

En a de

Por la Empresa, Fdo.: Observación: Adjuntar a esta comunicación fotocopia del certificado de excepcionalidad de *Miércoles 9 agosto 2000 BOE núm., 190*

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

ANEXO IV

SOLICITUD PARA LA REALIZACIÓN DE DONACIONES Y ACCIONES DE PATROCINIO CON FUNDACIONES O ASOCIACIONES DE UTILIDAD PÚBLICA

Que D/Dña., con NIF/CIF... en representación legal de la empresa, con el número de inscripción en la Seguridad Social (Cuenta de cotización) actividad económica de la empresa -con domicilio social en localidad provincia teléfono. La plantilla fija de la empresa es de... trabajadores, de los cuales... son discapacitados. COMUNICA: Al Servicio Público de Empleo de que con fecha... le fue concedido el certificado de excepcionalidad que justifica la opción de las medidas sustitutorias reguladas en el Real Decreto 2712000, de 14 de enero (B.O.E. de 26 de enero), y que en cumplimiento de estas medidas SOLICITA: Autorización para la realización de una donación o acción de patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad con la fundación o asociación de utilidad pública cuyo número de inscripción en la Seguridad Social (Cuenta de cotización) es... con domicilio social en (localidad, provincia, teléfono). Siendo el representante legal de la citada fundación o asociación de utilidad pública D/Dña con NIF/CIF. La cuantificación económica de la obligación de reserva según lo dispuesto en el artículo 2.2. y en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto 2712000, de 14 de enero, asciende a... equivalente a la contratación de trabajadores discapacitados. Descripción detallada de la medida alternativa prevista de acuerdo a lo establecido en el artículo 2.3 del Real Decreto 2712000, de 14 de enero. El importe de estas medidas será de

En ... a... de... de...

Por la Empresa

Fdo.: ... Observaciones: Acompañar a esta solicitud: Fotocopia de los estatutos y de la declaración de utilidad pública de la fundación o asociación. Certificado de la fundación o asociación de hallarse al corriente de las obligaciones fiscales y de Seguridad Social, así como Memoria de actividades de los dos últimos

años. En caso de solicitar la declaración de excepcionalidad por concurrir razones de carácter productivo, organizativo.

