

* * * * *

Consejería de Trabajo y Empleo

Orden de 16-12-2008, de la Consejería de Trabajo y Empleo, por la que se adapta el procedimiento establecido en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, para el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad, a las normas propias de la organización de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

La Constitución Española, en su artículo 149.1.7ª, reserva al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas. En consonancia con ello, el artículo 33.11ª del Estatuto de Autonomía atribuye a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha la función ejecutiva en materia laboral, en los términos que establezcan las leyes y normas reglamentarias estatales.

La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, en su artículo 38.1, establece que 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 ciento sean trabajadores minusválidos, computados 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 vinculación laboral de los trabajadores con la empresa, entendiéndose igualmente incluidos en dicho cómputo los trabajadores minusválidos 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.

Ello no obstante, el mismo artículo legal contempla, de manera excepcional, la posibilidad de que las empresas públicas y privadas puedan quedar exentas de la referida obligación, de forma total o parcial, 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 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 casos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

La anterior previsión legal está actualmente desarrollada por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad, estableciendo en su artículo 6 las reglas sobre la competencia para dictar las resoluciones y efectuar el seguimiento a que se refiere dicho Real Decreto, concretando que 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. Se establece, asimismo, que cuando la empresa disponga de centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma, la competencia corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal, salvo en el supuesto de que al menos el 85 por ciento de la plantilla radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma, en cuyo caso será competente el Servicio Público de Empleo de dicha Comunidad. La Disposición Adicional Segunda del mismo Real Decreto concede a las Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal, la posibilidad de acomodar el procedimiento establecido en el mismo a las normas propias de su organización interna.

Por medio del Real Decreto 1385/2002, de 20 de diciembre, se traspasó a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.

Dentro de la estructura organizativa de esta Comunidad, corresponde a la Consejería de Trabajo y Empleo, a tenor del artículo 1 del Decreto 92/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica y las competencias de esa Consejería, programar y ejecutar la política regional en materia de ejecución de la legislación laboral, gestión de la formación profesional ocupacional y fomento del empleo de la Región.

A su vez, por Ley 2/2003, de 30 de enero, se crea el Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha (Sepecam), adscrito a la Consejería que tenga las competencias de empleo. Este Organismo Autónomo, se crea para la gestión y realización de todas aquellas políticas orientadas a la consecución del pleno empleo en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma. Dichas políticas estarán dirigidas a facilitar a los trabajadores, en especial desempleados, la obtención de un puesto de trabajo digno y adecuado, y a facilitar a los empleadores la contratación de trabajadores adecuados a sus necesidades de producción de bienes y servicios. Entre los principios por los que se rige la actuación se encuentran: la igualdad de oportunidades y la actuación positiva a favor de trabajadores y trabajadoras con dificultades de inserción laboral y de acceso al empleo estable y de calidad

Asimismo, dentro del Eje 2 del Plan por el Crecimiento, la Consolidación y la Calidad del Empleo en Castilla-La Mancha (2008-2013), se recoge la Estrategia Regional para el empleo de personas con discapacidad, para la consecución de una plena y auténtica integración laboral y social de las personas con discapacidad.

Por todo ello, se considera necesario aprobar la presente Orden, a fin de regular en el ámbito de Castilla-La Mancha, el procedimiento administrativo para el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad, acomodándolo a la organización y normas propias de esta Comunidad Autónoma.

En virtud de lo anterior, de conformidad con la competencia atribuida por el artículo 6.2.c) de la Ley 2/2003, de 30 de enero, dispongo:

Artículo 1.- Objeto y ámbito de aplicación.

1. La presente Orden tiene por objeto la adecuación del procedimiento establecido en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, para el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva del 2 por ciento de la plantilla a favor de los trabajadores con discapacidad, prescrita por el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril de Integración Social de los Minusválidos, a las normas propias de la organización interna de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

2. Será de aplicación a todas las empresas públicas o privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores y que estén ubicadas íntegramente en el territorio de Castilla-La Mancha. No obstante, también se aplicará a las empresas que disponiendo de centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma, al menos el 85 por ciento de su plantilla radique en esta Comunidad Autónoma.

3. A efectos del cómputo del 2 por ciento de trabajadores con discapacidad, en las empresas de 50 o más trabajadores, y conforme a lo previsto en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) El periodo de referencia para el cálculo serán los 12 meses inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud de la declaración de excepcionalidad, 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 a la empresa por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

c) Los trabajadores vinculados por contratos de hasta un año de duración se computarán según el número de días trabajados durante el periodo 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 periodo de referencia sea superior al número total 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.

Artículo 2.- Supuestos excepcionales.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 1.2 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, se entenderá que concurre la nota de excepcionalidad para el cumplimiento alternativo de la obligación de reserva de plantilla a favor de los trabajadores con discapacidad en los supuestos siguientes:

a) Cuando la no incorporación de un trabajador con discapacidad a la empresa obligada se deba a la imposibilidad

de que el Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha pueda atender la oferta de empleo presentada, después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de aquella, 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 contenidas 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, el Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha podrá exigir la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante.

Artículo 3.- Obligación de solicitud previa.

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación definido en el artículo 1 que, sin haber cumplido la obligación legal de reserva de puestos de trabajo a favor de trabajadores con discapacidad, se hallen en alguno de los supuestos excepcionales contenidos en el artículo 2, deberán solicitar del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de las medidas alternativas contenidas en el artículo siguiente.

Artículo 4.- Medidas alternativas.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.1 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo a 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 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 a 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 De-

creto 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.

Artículo 5.- Cuantía de las medidas alternativas.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, el importe anual de las medidas alternativas será el siguiente:

- a) En los contratos mercantiles o civiles a los que se refieren los apartados a) y b) del artículo anterior, así como en los celebrados para la constitución de un enclave laboral referido en el apartado d), el importe habrá de ser, al menos, tres veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) anual por cada uno de los trabajadores con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento.
- b) El importe de las donaciones o acciones de patrocinio, previstas como medida alternativa en el apartado c) del artículo anterior habrá de ser, al menos, 1,5 veces el IPREM anual por cada uno de los trabajadores dejados de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento.

Artículo 6.- Procedimiento y competencia para resolver.

1. El procedimiento para la declaración de excepcionalidad y, en su caso, la adopción de las medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad, se iniciará a solicitud de las empresas interesadas y se instruirá y resolverá de acuerdo con las reglas contenidas en los artículos siguientes.

Las solicitudes se podrán presentar por cualquiera de los siguientes medios:

- a) En los Servicios Centrales del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha, en cualquiera de sus Servicios Provinciales o en las Oficinas de Empleo.
- b) Como establece el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. La competencia para resolver los procedimientos administrativos regulados en esta Orden corresponde a la persona titular de la Dirección General competente en materia de empleo del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha, encomendándose la tramitación e instrucción a la unidad administrativa que tenga atribuidas las tareas de intermediación laboral.

Artículo 7.- Procedimiento para la declaración de excepcionalidad motivada por la imposibilidad de atender la oferta presentada (supuesto del artículo 2.a).

1. La empresa interesada presentará al Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha (Sepecam) una oferta de empleo con indicación del número de puestos de trabajo a cubrir con trabajadores discapacitados y las ocupaciones requeridas.

2. Constatada la imposibilidad de atender la oferta de empleo presentada, total o parcialmente, después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias, la Oficina de Empleo a la que corresponda por razón del domicilio de la empresa obligada, emitirá una certificación acreditativa de esta circunstancia en el plazo de diez días contados desde la recepción de la oferta en dicha Oficina, conforme al Anexo I. A su vez, la Oficina de Empleo dará traslado de la certificación emitida a la Dirección General competente en materia de empleo del Sepecam en el plazo de diez días a contar desde el día siguiente a su emisión.

3. La empresa interesada solicitará a la Dirección General competente en materia de empleo del Sepecam, mediante el modelo contenido en el Anexo II de la presente Orden, la declaración de excepcionalidad con indicación de las medidas alternativas por las que opte, de entre las previstas en el artículo 4.

4. La unidad administrativa encargada de las tareas de intermediación laboral en la Dirección General competente en materia de empleo del Sepecam realizará los actos de instrucción necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba pronunciarse la resolución.

5. En el plazo de dos meses contados desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente para resolver, la persona titular de la Dirección General competente en materia de empleo del Sepecam resolverá sobre la declaración de excepcionalidad y la aplicación de las medidas alternativas propuestas por la empresa solicitante, limitándose al número de vacantes para trabajadores con discapacidad que, tras la tramitación de la correspondiente oferta de empleo, haya resultado imposible cubrir y declarará, en su caso, sobre la inexistencia total o parcial de los 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 haya gestionado la oferta presentada.

6. Trascurrido el plazo de dos meses sin que se haya emitido la resolución administrativa expresa, se entenderá que concurre la causa de excepcionalidad, y que se justifica la adopción de las medidas alternativas propuestas en la solicitud por la empresa solicitante.

Artículo 8.- Procedimiento para la declaración de excepcionalidad motivada por cuestiones que comporten una especial dificultad para la incorporación de trabajadores con discapacidad (supuesto del artículo 2.b).

1. La empresa interesada solicitará a la Dirección General competente en materia de empleo del Sepecam, mediante el modelo contenido en el Anexo II de la presente Orden, la declaración de excepcionalidad con indicación de las medidas alternativas por las que opte, de entre las previstas en el artículo 4. A la solicitud acompañará una declaración detallada acerca de las cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que comporten una

especial dificultad para la incorporación de trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa, aportando cuantos documentos estime pertinentes en justificación de las mismas.

2. La unidad administrativa encargada de las tareas de intermediación laboral en la Dirección General competente en materia de empleo del Sepecam realizará los actos de instrucción necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba pronunciarse la resolución, particularmente, los dirigidos a la constatación de las dificultades para la contratación de trabajadores con discapacidad alegadas por la empresa solicitante de la declaración de excepcionalidad, pudiendo exigir, a tal efecto, la aportación de certificaciones de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la entidad solicitante. Asimismo, podrá solicitar informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre la concurrencia de las circunstancias alegadas.

3. La persona titular de la Dirección General competente en materia de empleo del Sepecam resolverá en el plazo de dos meses contados desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente para resolver, sobre la concurrencia de las causas alegadas en la solicitud, sobre la declaración de excepcionalidad y, en su caso, sobre la aplicación de las medidas alternativas propuestas por la empresa solicitante.

4. Trascurrido el plazo de dos meses sin que se haya emitido la resolución administrativa expresa, se entenderá que concurre la causa de excepcionalidad y que se justifica la adopción de las medidas alternativas propuestas por la empresa solicitante.

Artículo 9.- Plazo de validez.

La declaración de excepcionalidad, en cualquiera de los dos supuestos, tendrá una validez de tres años, contados a partir del día siguiente al de la notificación de la resolución administrativa dictada sobre ella. Trascurrido el plazo de validez de la declaración de excepcionalidad, las empresas deberán solicitar una nueva declaración, en el caso de subsistir la obligación principal y la causa de excepcionalidad.

Artículo 10.- Ejecución de las medidas alternativas.

Las medidas alternativas por las que las empresas hayan optado, de entre las previstas en el artículo 4, se ejecutarán de acuerdo con las reglas siguientes:

- a) La ejecución de las medidas alternativas se realizará durante el plazo de validez de la resolución de excepcionalidad en la que se autorice su aplicación.
- b) Anualmente, y durante el periodo de validez de la excepcionalidad, se destinarán al cumplimiento de las medidas adoptadas, como mínimo, las cantidades que resulten de aplicar a cada caso las reglas establecidas en el artículo 5.
- c) El plazo para iniciar la ejecución de las medidas alternativas previstas en el artículo 4.a), b) y d), será de tres

meses contados a partir del día siguiente al de notificación de la resolución en la que se autorice su aplicación. A tal efecto, se entenderá como fecha de inicio la de celebración de los contratos a los que se hace referencia en dichos apartados.

d) Las donaciones y acciones de patrocinio, previstas en el artículo 4.c), podrán realizarse en cualquier momento, dentro de cada uno de los años de vigencia de la resolución, a partir del día siguiente al de notificación de la resolución en la que se autoriza su aplicación.

Artículo 11.- 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 alternativas del artículo 4.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 estos a las nuevas tecnologías.

2. Las fundaciones o asociaciones de utilidad pública a las que se refiere la medida prevista en el artículo 4.c), destinarán las donaciones o acciones de patrocinio a las actividades enunciadas en él.

3. Anualmente, los centros especiales de empleo y las fundaciones y asociaciones de utilidad pública participantes en la ejecución de las medidas alternativas, presentarán ante la Dirección General competente en materia de empleo del Sepecam una memoria sobre la tipología de las acciones realizadas y de los recursos financieros aplicados a las mismas.

Artículo 12.- Seguimiento y control.

1. La Dirección General competente en materia de empleo del Sepecam efectuará el seguimiento de la aplicación de las medidas alternativas autorizadas. A tal efecto, las empresas que hayan obtenido la declaración de excepcionalidad deberán comunicar el inicio de las medidas alternativas previstas en dicha declaración, utilizando para ello el modelo contenido en el Anexo III de la presente Orden y acreditando, documentalmente, según proceda, los siguientes extremos:

- a) Los contratos civiles o mercantiles previstos como medidas alternativas en el artículo 4 a) y b), con expresión de las partes contratantes, el objeto del contrato, el número de trabajadores con discapacidad a los que equivale la contratación, la cuantía y duración del mismo.
- b) La donación o acción de patrocinio prevista como medida alternativa en el artículo 4.c), con indicación de la asociación o fundación de interés público destinataria y la cuantía de la misma.
- c) El contrato para la constitución de un enclave laboral, previsto como medida alternativa en el artículo 4.d), con indicación del centro especial de empleo con el que se

haya suscrito, la cuantía, la actividad a desarrollar por los trabajadores del enclave y el número de trabajadores con discapacidad ocupados en el mismo.

2. Todas las comunicaciones a las que se refiere el apartado anterior deberán realizarse por las empresas obligadas dentro del plazo de un mes, contado desde la formalización del contrato o desde que se hizo efectiva la donación o acción de patrocinio.

3. El Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha dará traslado de todas las comunicaciones a las que se refiere este artículo a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y podrá pedir la colaboración de ésta para el seguimiento y control del cumplimiento efectivo de las medidas alternativas previstas en esta Orden.

Disposición adicional. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en esta Orden se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad y en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Disposición final primera. Facultad de desarrollo y aplicación.

Se autoriza a la Dirección General competente en materia de empleo del Sepecam para dictar cuantas resoluciones sean necesarias para el desarrollo y aplicación de lo dispuesto en la presente Orden.

Disposición final segunda. Actualización de la relación identificativa de centros especiales de empleo.

La Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo y Empleo mantendrá actualizada una relación identificativa de centros especiales de empleo para facilitar la aplicación de las medidas alternativas reguladas en la presente Orden y en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril.

Disposición final tercera. Entrada en vigor.

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 16 de diciembre de 2008

La Consejera de Trabajo y Empleo
MARÍA LUZ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ



ANEXO I

CERTIFICACION DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE CASTILLA-LA MANCHA SOBRE LA GESTIÓN DE OFERTAS DE EMPLEO, A EFECTOS DE SOLICITUD DEL CERTIFICADO DE EXCEPCIONALIDAD.

(Artículo 7.2 de la Orden de la Consejería de Trabajo y Empleo de .../..... / 2008. D.O.C.M. de...../...../2008)

D./D^a _____, como
 Director/a de la Oficina de Empleo de _____

CERTIFICA:

1º.- Que D/Dña. _____,
 con DNI/NIE. _____, en representación legal de la empresa
 _____, con CIF: _____,
 con número de inscripción a la Seguridad Social (Cuenta de cotización) _____, cuya actividad
 económica es _____
 _____, con domicilio social en _____,
 localidad _____, provincia _____, teléfono _____,
 e-mail _____, presentó con fecha _____ la oferta de empleo nº _____
 en esta Oficina de Empleo, solicitando _____ trabajadores con discapacidad en las ocupaciones siguientes:

Código ocupación	Denominación de la ocupación	Nº trabajadores

2º.- Que de los puestos solicitados han quedado sin cubrir los siguientes:

Denominación de la ocupación	Nº trabajadores	Causa de la falta de cobertura (1)

(1) Indicar una de las siguientes causas:

- A) Inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad, adecuados y disponibles, inscritos en la ocupación solicitada.
- B) Rechazo de la oferta por el trabajador por no estar interesado en las condiciones de trabajo ofertadas.

Y para que conste, a efectos de la solicitud de la declaración de excepcionalidad y de autorización de medidas alternativas a la obligación de reserva del 2 % de la plantilla de la empresa a favor de trabajadores con discapacidad, se expide el presente certificado.

En _____, a ___ de _____ de 200_

Fdo.: El/La Director/a de la Oficina de Empleo

(Firma y sello)



ANEXO II

SOLICITUD DE DECLARACIÓN DE EXCEPCIONALIDAD Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS ALTERNATIVAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA A FAVOR DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

(Artículos 7.3 y 8.1 de la Orden de la Consejería de Trabajo y Empleo de.....de.....de.....DOCM de...../...../.....)

DATOS DE LA EMPRESA SOLICITANTE	
Nombre o razón social:	
C.I.F.:	Nª Inscripción a la Seg. Soc.:
Actividad Económica:	C.N.A.E.:
Domicilio Social:	Código Postal:
Localidad:	Provincia:
Teléfono:	e-mail:
DATOS DEL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA	
Nombre y Apellidos:	D.N.I.:
Calidad en la que actúa (Administrador, Gerente, etc.):	

DECLARA

1.- (marque con X la opción que concorra en su caso)

- Que la empresa solamente dispone de centros de trabajo en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.
- Que la empresa dispone de centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma, aunque más del 85% del total de la plantilla radica en el territorio de Castilla-La Mancha.

2.- Que la plantilla total de la empresa, calculada conforme a las reglas contenidas en el artículo 1 de la Orden de la Consejería de Trabajo y Empleo de...../...../2008, es de _____ trabajadores, de los cuales _____, son discapacitados.

SOLICITA

1.- LA DECLARACIÓN DE EXCEPCIONALIDAD para el cumplimiento alternativo de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad, por el siguiente motivo:

- Por la imposibilidad del SEPECAM de atender la oferta de empleo presentada.
- Por razones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motivan la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa.

(Deberá adjuntarse una descripción detallada de las causas que justifican la excepcionalidad).

2.- AUTORIZACIÓN PARA LA ADOPCIÓN DE LA MEDIDA ALTERNATIVA al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo del 2 % de la plantilla de la empresa a favor de trabajadores con discapacidad, señalada a continuación:

(Marcar la medida que proceda y cumplimentar el recuadro correspondiente)

- 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 o bienes de equipo.
- 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) Donación o acción de patrocinio, de carácter monetario, a favor de una fundación o asociación de utilidad pública para desarrollar actividades de inserción laboral de personas con discapacidad
- d) Constitución de un enclave laboral

DATOS DE LA CONTRATACIÓN (medidas de los apartados a, b y d)	
Centro Espacial de Empleo o trabajador autónomo con discapacidad contratante	Nombre:
	CIF/NIF:
Objeto del contrato:	
Duración del contrato:	
Cuantía del contrato:	Importe anual de la obligación de reserva:
Nº de trabajadores con discapacidad dejados de contratar a los que equivale el contrato:	
Nº de trabajadores a ocupar en el enclave laboral (medida del apartado d):	

DATOS DE LA DONACIÓN O ACCIÓN DE PATROCINIO (medida del apartado c)	
Fundación o Asociación destinataria:	CIF:
Representante legal:	D.N.I.:
Objeto de la donación o patrocinio:	
Cuantía de la donación o patrocinio:	Importe anual de la obligación de reserva:
Nº de trabajadores con discapacidad dejados de contratar a los que equivale la donación o patrocinio:	

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

Por la empresa

Fdo.:.....

DIRECTOR/A GENERAL DE EMPLEO DEL SEPECAM



ANEXO III

COMUNICACIÓN DE LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS ADOPTADAS EN SUSTITUCIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE RESERVA DEL 2 % DE LA PLANTILLA DE LA EMPRESA A FAVOR DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

(Artículo 12 de la Orden de la Consejería de Trabajo y Empleo de.....de.....de 2008. DOCM de / /)

D./D^a: _____ con
 DNI/NIE: _____, en representación legal de la empresa _____
 con CIF/NIE _____, cuya actividad económica es _____,
 _____ con domicilio social en:
 _____ localidad _____
 provincia _____, código postal _____, teléfono _____,
 e-mail: _____, con una plantilla, calculada conforme a las reglas contenidas en el artículo 1 de la Orden de la Consejería de Trabajo y Empleo de./...../..... de _____ trabajadores, de los cuales _____, son discapacitados en grado igual o superior al 33%.

COMUNICA

(Márquese la opción que concorra en su caso)

- Que en virtud de Resolución de la Dirección General de Empleo del SEPECAM de fecha...../...../.....
- Que a falta de resolución administrativa expresa de la Dirección General de Empleo del SEPECAM, una vez transcurridos dos meses desde la solicitud de excepcionalidad

Con fecha ... /... /..... ha procedido a la **aplicación de la siguiente medida alternativa** al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 % de la plantilla a favor de trabajadores con discapacidad:

- a) Contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo o trabajador autónomo con discapacidad para el suministro de materias primas, maquinaria o bienes de equipo.
- b) Contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo o trabajador autónomo con discapacidad para la prestación de servicios accesorios a la actividad normal de la empresa
- c) Donación o acción de patrocinio de carácter monetario, a favor de una fundación o asociación de utilidad pública para desarrollar actividades de inserción laboral de personas con discapacidad
- d) Constitución de un Enclave Laboral

DATOS DE LA CONTRATACIÓN MERCANTIL O CIVIL (para las medidas de los apartados a y b)	
Centro Especial de Empleo o trabajador autónomo contratante	Nombre:
	CIF/NIF/NIE:
	Dirección:
Objeto del contrato:	
Duración del contrato	Fecha de inicio: Fecha de finalización:
Cuantificación económica	Cuantía del contrato: Importe anual de la obligación de reserva: Nº de trabajadores con discapacidad a los que equivale el contrato:

DATOS DE LA DONACIÓN O ACCIÓN DE PATROCINIO (para la medida del apartado c)	
Fundación/Asociación receptora	Nombre:
	CIF:
	Dirección:
Descripción de la donación o patrocinio:	
Cuantificación económica	Cuantía de la donación o patrocinio: Importe anual de la obligación de reserva: Nº de trabajadores con discapacidad a los que equivale la donación o patrocinio:

DATOS DE LA CONTRATACIÓN DEL ENCLAVE LABORAL (para la medida del apartado d)	
Centro Especial de Empleo contratante	Nombre:
	CIF:
	Dirección:
Objeto del contrato:	
Duración del contrato	Fecha de inicio:
	Fecha de finalización:
Cuantificación económica	Cuantía del contrato: Importe anual de la obligación de reserva: Nº de trabajadores con discapacidad ocupados en el enclave laboral:

En....., a.....de.....de 200...

Por la empresa

Fdo:

DIRECTOR/A GENERAL DE EMPLEO DEL SEPECAM