

ORDEN POR LA QUE SE ADAPTA A LA ORGANIZACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID 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

ORDEN 468/2007, de 7 de marzo, del Consejero de Empleo y Mujer, por la que se adapta a la organización de la Comunidad de Madrid 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. (1)

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, establece en su artículo 6 que la competencia para dictar resoluciones y efectuar el seguimiento en dicha materia corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal o a los Servicios Públicos de Empleo autonómicos en función del territorio en que esté ubicada la empresa para la que se tramitan los correspondientes procedimientos administrativos. Así, concreta el articulado 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 Autónoma.

Asimismo, el citado Real Decreto 364/2005 establece en su disposición adicional segunda que 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 en dicho Real Decreto con las normas propias de su organización interna.

El Real Decreto 30/2000, de 14 de enero, tras pasa a la Comunidad de Madrid, con efecto de 1 de enero de 2000, las funciones y servicios en materia de trabajo, empleo y formación realizada desde el Instituto Nacional de Empleo, adscribiéndose posteriormente mediante Decreto 13/2000, de 27 de enero, tales funciones y servicios a la Consejería de Economía y Empleo.

Por Decreto 155/2001, de 20 de septiembre, se crea la Consejería de Trabajo, con las competencias atribuidas a la Consejería de Economía y Empleo a través de la Dirección General de Empleo. Mediante Decreto 61/2003, de 21 de noviembre, se crea la Consejería de Empleo y Mujer. Con las competencias atribuidas a la Consejería de Trabajo.

El Servicio Regional de Empleo, organismo autónomo de carácter administrativo adscrito a la Consejería de Empleo y Mujer, se creó por [Ley 5/2001, de 3 de julio](#), con el fin de realizar todas aquellas actividades de formación para el empleo y de intermediación en el mercado de trabajo en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid, dirigidas a facilitar a las personas trabajadoras demandantes de empleo la obtención de un puesto de trabajo digno y adecuado, y a las empresas, la contratación de trabajadores con formación y experiencia adecuada a sus necesidades de producción de bienes y servicios.

Al Servicio Regional de Empleo, en el marco de sus competencias, le corresponde, entre otras, las funciones de ofertar servicios de empleo a las personas desempleadas y ocupadas que faciliten la inserción laboral en unos casos y la mejora ocupacional en otros, agilizando y

¹ .- BOCM 21 de marzo de 2007. Corrección de errores efectuada por Orden 707/2007, de 30 de marzo, del Consejero de Empleo y Mujer, por la que se procede a la corrección de errores materiales de la Orden 468/2007, de 7 de marzo, del Consejero de Empleo y Mujer, por la que se adapta a la organización de la Comunidad de Madrid 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.(BOCM 7 de mayo de 2007)

optimizando la intermediación de la oferta y demanda, así como llevar a cabo programas de empleo específicos, dirigidos a los colectivos de personas más vulnerables.

Siendo necesaria la regulación de un procedimiento administrativo que determine, en el ámbito de la Comunidad de Madrid, las competencias y trámites necesarios para el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad, se aprueba la presente Orden, que tiene por objeto acomodar a la organización y normas propias de esta Comunidad Autónoma el procedimiento establecido.

En su virtud, y de acuerdo con las competencias atribuidas por la legislación vigente,

DISPONGO

Artículo 1.- Objeto

Establecer la regulación del procedimiento administrativo que determine, en el ámbito de la Comunidad de Madrid, las competencias y trámites necesarios para el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de trabajadores con discapacidad.

Artículo 2.- Definición de la excepcionalidad

1. De conformidad con lo expresado en el artículo 1.2 del 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, 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 del Servicio Regional de Empleo o de las agencias de colocación, de atender la oferta de empleo presentada después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de aquella 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, el Servicio Regional de Empleo podrá exigir la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante.

2. Las empresas señaladas en el apartado 1 de este artículo deberán solicitar del Servicio Regional de Empleo la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de las medidas alternativas reguladas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, y enunciadas en el artículo 3 de esta Orden.

Artículo 3.- Medidas alternativas

Conforme establece 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 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 aquellas 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.

Artículo 4.- Importe de las medidas alternativas

1. Conforme establece el artículo 2.2 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, el importe anual de los contratos mercantiles o civiles con centros especiales de empleo o con trabajadores autónomos con discapacidad, así como de los contratos entre los centros especiales de empleo y las empresas colaboradoras para la constitución de enclaves laborales, establecidos como medidas alternativas en los párrafos a), b) y d) del artículo 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 2 por 100.

2. El importe anual de la donación o acción de patrocinio, prevista como medida alternativa en el párrafo c) del artículo anterior, habrá de ser, al menos, de 1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del 2 por 100.

Artículo 5.- Procedimiento para la solicitud y declaración de excepcionalidad en el supuesto del artículo 2.1.a) de esta Orden

La empresa presentará ante cualquier Oficina de Empleo del Servicio Regional de Empleo una oferta de empleo con mención expresa del número de puesto de trabajo a cubrir con trabajadores discapacitados y las ocupaciones requeridas con los requisitos adecuados.

1. Ante la imposibilidad de atender por parte del Servicio Regional de Empleo la oferta de empleo presentada por la empresa obligada, de acuerdo con las causas contempladas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, la Oficina de Empleo emitirá certificación acreditativa de dicha circunstancia, conforme al Anexo I que se adjunta a la presente norma.

2. La empresa solicitará al Director General del Servicio Regional de Empleo, mediante el impreso que se adjunta como Anexo II a la presente Orden, la declaración de excepcionalidad, y mediante el impreso que se adjunta como Anexo III, la aplicación de la medida alternativa por la que opte de entre las previstas en el artículo 2 de esta Orden. A dichas solicitudes se acompañará copia de la certificación emitida por la Oficina de Empleo en la que se reconozca la imposibilidad de atender la oferta de empleo presentada.

3. El Director General del Servicio Regional de Empleo resolverá en el plazo de los dos meses siguientes a la presentación de la solicitud, y declarará, en su caso, la inexistencia total o parcial de demandantes de empleo, con mención expresa de las ocupaciones solicitadas. Esta

resolución administrativa resolverá sobre la declaración de excepcionalidad y, en su caso, sobre la aplicación de las medidas alternativas propuestas por la empresa solicitante. Para dicha resolución se deberá tener en cuenta la certificación expedida al efecto por la Oficina de Empleo que haya gestionado la oferta presentada.

4. Transcurrido el plazo de los dos meses sin que el Servicio Regional de Empleo emita resolución administrativa expresa, se entenderá que concurre la causa de excepcionalidad y que, a su vez, se justifica la adopción de las medidas sustitutivas propuestas en la solicitud de la empresa solicitante.

5. La declaración de excepcionalidad y la adopción de las medidas alternativas recogidas estará limitada al número de vacantes para trabajadores con discapacidad que, tras la tramitación de la correspondiente oferta de empleo, haya resultado imposible de cubrir.

6. 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 por esta, en el plazo de quince días, al Servicio Regional de Empleo, que, previas las actuaciones que se estimen pertinentes, resolverá al respecto, aplicando para ello lo dispuesto en los puntos 3, 4, 5 y 6 anteriores.

7. La declaración de excepcionalidad a que se hace referencia en este artículo tendrá una validez de tres años desde la notificación de la correspondiente resolución administrativa. 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 6.- *Procedimiento para la solicitud y declaración de excepcionalidad en el supuesto del artículo 2.1.b) de esta Orden*

1. La empresa deberá, con carácter previo a la aplicación de las medidas alternativas establecidas en el artículo 2 de la presente Orden, solicitar la declaración de excepcionalidad al Director General del Servicio de Regional de Empleo, 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 e incluyendo de forma conjunta, en la misma solicitud, las medidas alternativas por las que opta de entre las citadas en el artículo 3.

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

2. El Director General del Servicio Regional de Empleo dictará resolución en el plazo de dos meses, contados desde la fecha de presentación de la solicitud, pudiendo realizar de oficio cuantas actuaciones se estimen necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales debe pronunciarse dicha Resolución. Para ello, y a fin de constatar las dificultades de contratación alegadas por la empresa, y con carácter previo a la resolución, el Servicio Regional de Empleo podrá exigir la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante. Asimismo solicitará informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre la concurrencia de las circunstancias alegadas por la empresa.

3. La resolución administrativa resolverá sobre la excepcionalidad solicitada, así como la aplicación de las medidas alternativas propuestas por la empresa solicitante. Transcurrido el plazo de dos meses para resolver sin que recaiga resolución administrativa expresa, se entenderá que esta es positiva.

4. La declaración de excepcionalidad a que se hace referencia en este artículo tendrá una validez de tres años desde la notificación de la correspondiente resolución administrativa del expediente. 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 y las circunstancias que dieron lugar a la resolución inicial.

Artículo 7.- *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 a favor de los discapacitados y el importe de las mismas serán las establecidas en los artículos 3 y 4 de la presente Orden.

1. El plazo para formalizar e iniciar la aplicación de las medidas alternativas será de tres meses a contar desde la notificación de la resolución administrativa que autoriza dichas medidas. No obstante, anualmente habrán de destinarse al cumplimiento de todas las medidas, como mínimo, las cantidades que constituyan la cuantificación económica anual para cada una de ellas, aplicando lo dispuesto en los artículos 4 y 10 de esta Orden.

En todo caso, la empresa autorizada deberá comunicar y acreditar ante el Servicio Regional de Empleo la medida aplicada conforme a lo establecido en el artículo 9 de la presente Orden.

2. La ejecución de dichas medidas deberá realizarse durante los tres años establecidos en los artículos 5.7 y 6.4 de esta Orden como período de validez de la excepcionalidad.

Artículo 8.- *Determinación de las medidas alternativas que se deban adoptar*

Conforme a lo establecido en los artículos 5 y 6 de la presente Orden, y para optar por alguna de las medidas alternativas recogidas en el artículo 3 de la misma, las empresas deberán solicitarlo al Servicio Regional de Empleo 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 3.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 3.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 3.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 2 por 100 a los que equivalen.

Artículo 9.- *Seguimiento de la aplicación de las medidas alternativas autorizadas*

1. Las empresas que hayan obtenido la declaración de excepcionalidad y la resolución favorable para aplicar cualquiera de las medidas alternativas descritas en el artículo de la presente Orden comunicarán y acreditarán ante el Servicio Regional de Empleo, en función de la medida alternativa aplicada y utilizando para ello el formulario que se recoge como Anexo IV en esta norma, los siguientes extremos:

a) Las contrataciones mercantiles o civiles celebradas en sustitución de la obligación principal, según lo previsto en los apartados a) y b) del artículo 3 de esta Orden.

En esta comunicación deberá constar, al menos, la cuantificación económica de la obligación de reserva, según lo dispuesto en los artículos 4 y 10 de esta Orden, así como la identificación del contratista, el objeto del mismo, el número de trabajadores a los que equivale la contratación, así como el importe y duración de la misma.

- b) La donación o acción de patrocinio efectuada conforme a lo previsto en la letra c) del artículo 3 de esta Orden y en los términos recogidos en la preceptiva autorización. En este caso, se cuantificará el importe de aquella y se indicará la fundación o asociación de utilidad pública destinataria.
- c) La suscripción del contrato entre la empresa y un centro especial de empleo para la constitución de un enclave laboral de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan dichos establecimientos cuando se haya optado por la medida prevista en la letra d) del artículo 3 de esta Orden. En esta comunicación se recogerá, al menos, la cuantificación económica de la obligación de reserva según lo dispuesto en los artículos 4 y 10 de la presente Orden, así como los datos identificativos del centro especial de empleo con el que se ha suscrito el contrato, la actividad a desarrollar por los trabajadores del enclave laboral y el número de trabajadores con discapacidad ocupados en dicho enclave.

2. Todas las comunicaciones a que se refiere el punto anterior se efectuarán por las empresas obligadas en el plazo de un mes, a contar desde la formalización de los contratos o desde que se hizo efectiva la donación o acción de patrocinio.

3. El Servicio Regional de Empleo dará traslado a la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Madrid, en soporte informático, la relación de empresas que presentan las comunicaciones a las que se refiere este artículo. También dará traslado de las citadas comunicaciones a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid.

En el marco del programa territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Madrid se determinarán las actuaciones inspectoras prioritarias en orden a vigilar el cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982.

4. El Servicio Regional de Empleo efectuará el seguimiento del cumplimiento de la adopción de las medidas y de las obligaciones en esta Orden, así como en el Real Decreto 364/2005.

Artículo 10.- *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 reguladas en el artículo 3.a), b) y d) de esta Orden 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 3.c) destinarán las donaciones o acciones de patrocinio a las actividades que se detallan en dicho artículo.

3. Anualmente, los centros especiales de empleo y las entidades referidas en la medida prevista en el artículo 3.c) presentarán ante el Servicio Regional de Empleo una memoria sobre

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

Artículo 11.- Competencia

1. La competencia para dictar las resoluciones y efectuar el seguimiento a que se refiere esta Orden corresponderá al Director General del Servicio Regional de Empleo.

2. Cuando la empresa disponga de centros de trabajo en la Comunidad de Madrid y en otras Comunidades Autónomas, la competencia corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal, salvo que, al menos, el 85 por 100 de la plantilla radique en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid, en cuyo caso, se aplicará lo dispuesto en el punto anterior.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Cuantificación de la obligación legal de reserva

A los efectos de cómputo del 2 por 100 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 doce meses inmediatamente anteriores, durante los cuales se obtendrá el promedio de trabajadores empleados, incluidos los contratos 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 contratos por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de referencia. Cada doscientos 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 doscientos 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.

Segunda.- Derecho supletorio

En tanto 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; en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 24 de julio de 2000, en cuanto no se oponga a los establecido en el citado Real Decreto 364/2005.

Tercera.- Procedimiento aplicable

En uso de lo previsto en la disposición adicional segunda del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, el procedimiento establecido en la presente Orden para la solicitud, tramitación y aprobación de la declaración de excepcionalidad y de la aplicación, en su caso, de las medidas alternativas, deja sin efecto en el ámbito de la Comunidad de Madrid el procedimiento regulado en el citado Real Decreto, así como lo previsto en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 24 de julio de 2000.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- *Habilitación normativa*

Se autoriza al Director General de Servicio Regional de Empleo a dictar cuantas resoluciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo dispuesto en la presente Orden.

Segunda.- *Actualización de la relación de centros especiales de empleo*

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

Tercera.- La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

ANEXO I

**CERTIFICADO DEL SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO ACREDITATIVO
DE LA OFERTA DE EMPLEO PARA LA CONTRATACIÓN
DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD**

(Art. 5 de la Orden de, del Consejero de Empleo y Mujer).

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

CERTIFICA

1.º Que D/D.^a
con NIF/CIFen representación de la empresa
con el código cuenta cotización a Seguridad Social, actividad económica y con
domicilio social en provincia presentó
con fecha/...../..... la oferta de empleo n.ºsolicitando trabajadores con discapacidad
con las siguientes ocupaciones:

Código ocupación	Denominación ocupación	Nº de trabajadores solicitados

2.º Que de los puestos solicitados por la citada empresa han quedado sin cubrir los siguientes:

Denominación ocupación	Nº trabajadores	Causa de no cobertura de la oferta(1)

(1) Indicar las causas siguientes:

- Inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación solicitada.
- Rechazo de la oferta de empleo por el trabajador por no estar interesado en las condiciones de trabajo ofrecidas en la oferta de empleo.
- La empresa no considera adecuados a los candidatos enviados.

Y para que coste a efectos de la solicitud y tramitación de la declaración de excepcionalidad y la autorización de las medidas alternativas al cumplimiento de la obligación de reserva del 2% en favor de los trabajadores con discapacidad, se expide el presente certificado.

Ena de de 200...

El/La director/a de la Oficina de Empleo,

Firma y sello

ANEXO II

SOLICITUD DE DECLARACIÓN DE EXCEPCIONALIDAD

(Orden de de 200.... de la Consejería de Empleo y Mujer)

D/D.^a 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 CP provincia, teléfono, correo electrónico y con el 85% ó más de la plantilla en la Comunidad de Madrid (Sí No).

SOLICITA

La declaración de excepcionalidad prevista en el RD 364/2005, de 8 de abril, para el cumplimiento alternativo de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidades por:

- Imposibilidad del Servicio Regional de Empleo o de las agencias de colocación, de atender la oferta de empleo presentada. (1) Ver documentación a presentar.
- Dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla por razones de carácter productivo, organizativo, técnico, o económico. (2) Ver documentación a presentar.

(Señale con una X el recuadro que corresponde)

El abajo firmante en nombre de la empresa se hace responsable de la veracidad de todos los datos consignados.

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

Por la empresa.

Firmado

DOCUMENTACIÓN A APORTAR

- (1) A.- Certificado expedido por la oficina de empleo acreditativo de la ausencia de demandantes de empleo con discapacidad.
B.- Oferta de empleo en el que se habrán cumplimentado por la empresa, en su caso, las incidencias con los trabajadores enviados.
- (2) A.- Declaración descriptiva de la empresa que acredite fehacientemente las razones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motivan la dificultad de incorporar trabajadores con discapacidad a su plantilla.

En ambos casos copia del DNI del representante legal de la empresa.

ANEXO III

**SOLICITUD PARA LA APLICACIÓN DE MEDIDAS ALTERNATIVAS
AL CUMPLIMIENTO DE LAS CUOTAS DE RESERVA DEL 2% DE LA PLANTILLA
A FAVOR DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.**

(Orden de de200... de la Consejería de Empleo y Mujer).

D/D.^a 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 CP provincia, teléfono, correo electrónico y con el 85% ó más de la plantilla en la Comunidad de Madrid (Sí No).

SOLICITA

La aplicación de la siguiente medida alternativa al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de los trabajadores con discapacidad:

TIPO DE MEDIDA ALTERNATIVA (Marque con X en la columna derecha)	<input type="checkbox"/> 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. <input type="checkbox"/> 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 de la empresa. <input type="checkbox"/> c) Donación o acción de patrocinio a favor de una fundación o asociación de utilidad pública para desarrollar actividades de inserción laboral de personas con discapacidad – ver documentación a aportar. <input type="checkbox"/> d) Constitución de enclave laboral.	
<i>Centro Especial de Empleo o Contratista en los supuestos a), b) o d):</i>	Nombre :	
	NIF/CIF:	
<i>Objeto del contrato:</i>		
<i>Duración del contrato:</i>		
<i>Fundación o Asociación destinataria de la donación en el supuesto c):</i>	Nombre:	
	NIF/CIF:	
<i>Representante legal de la fundación o Asociación:</i>	Nombre:	
	CIF:	
<i>Descripción detallada de la donación o acción de patrocinio:</i>		
<i>Nº de trabajadores con discapacidad dejados de contratar a los que equivale el Contrato mercantil o civil, de la donación del patrocinio:</i>		
<i>Importe del contrato mercantil o civil, de la donación o del patrocinio:</i>		€
<i>Nº de trabajadores a ocupar en el enclave laboral:</i>		
<i>Cuantificación económica de la obligación de reserva:</i>		€

El abajo firmante en nombre de la empresa se hace plenamente responsable de la veracidad de todos los datos consignados.

En, a de de 200...
Por la empresa,

Firmado

Documentación a aportar en caso de medida alternativa c:

- Fotocopia de los estatutos y de la declaración de utilidad pública de la fundación o asociación.
- Certificados de la fundación o asociación de hallarse al corriente de las obligaciones fiscales y de Seguridad Social.

ANEXO IV

COMUNICACIÓN DE MEDIDAS ALTERNATIVAS APLICADAS EN SUSTITUCIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA DEL 2% DE LA PLANTILLA A FAVOR DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

(Orden de de la Consejería de Empleo y Mujer.)

D /D.ª 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 CP provincia teléfono correo electrónico

COMUNICA

Que en virtud de (señale con X el recuadro que corresponda):

- Resolución aprobatoria de la medida alternativa por parte del Director General del Servicio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid de fecha
- Falta de resolución administrativa expresa por parte del Servicio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid, una vez transcurrido dos meses desde la solicitud de excepcionalidad.

Con fecha ha procedido a la aplicación de la siguiente medida alternativa en cumplimiento de la cuota del reserva de 2% a favor de trabajadores con discapacidad:

TIPO DE MEDIDA ALTERNATIVA <i>(Marque con X en la columna derecha)</i>	<input type="checkbox"/> 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. <input type="checkbox"/> 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 de la empresa. <input type="checkbox"/> c) Donación o acción de patrocinio a favor de una fundación o asociación de utilidad pública para desarrollar actividades de inserción laboral de personas con discapacidad – ver documentación a aportar. <input type="checkbox"/> d) Constitución de enclave laboral.
<i>Centro Especial de Empleo o Contratista. en los supuestos a), b) o d):</i>	Nombre : NIF/CIF:
<i>Objeto del contrato:</i>	
<i>Duración del contrato:</i>	
<i>Fundación o Asociación destinataria de la donación en el supuesto c):</i>	Nombre: NIF/CIF:
<i>Representante legal de la fundación o Asociación:</i>	Nombre: CIF:
<i>Descripción detallada de la donación o acción de patrocinio:</i>	
<i>Nº de trabajadores con discapacidad dejados de contratar a los que equivale el Contrato mercantil o civil, de la donación del patrocinio:</i>	
<i>Importe del contrato mercantil o civil, de la donación o del patrocinio:</i>	€
<i>Nº de trabajadores a ocupar en el enclave laboral:</i>	
<i>Cuantificación económica de la obligación de reserva:</i>	€

El abajo firmante en nombre de la empresa se hace plenamente responsable de la veracidad de todos los datos consignados.

En a de de 200....

Por la empresa,

Firmado

Documentación a aportar :

1. Contrato mercantil o civil entre la empresa con un Centro Especial de Empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad, inscrito como medida alternativa.
2. Acreditación de la donación acción de patrocinio como medida alternativa.
3. Contrato entre la empresa y un Centro Especial de Empleo para el establecimiento de enclave laboral.

NOTA: Además de la documentación citada, deberá presentarse cualquier otra que sea requerida en orden a acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa aplicable.

ILMO/A SR/A DIRECTOR/A GENERAL DEL SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID