

**Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o mas trabajadores.**

La aprobación por Acuerdo del Consejo de Ministros el 3 de octubre de 1997 de un plan específico en favor del empleo de las personas discapacitadas, cristalizó de manera inmediata con la firma del Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos, cuyo objeto consiste en la puesta en práctica de un plan de medidas urgentes para la promoción del empleo de las personas con discapacidad. Dicho Acuerdo contempla entre sus compromisos, la necesidad de establecer medidas que potencien la aplicación de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más empleados, ante la constatación por ambas partes de su insuficiente grado de cumplimiento.

En atención a ello, la disposición adicional trigésima novena de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre (RCL 1997, 3106 y RCL 1998, 1636), de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, y posteriormente la disposición adicional undécima de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre (RCL 1998, 3063 y RCL 1999, 1204), del mismo título que la anterior, dieron nueva redacción al artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril (RCL 1982, 1051; ApNDL 9798), de Integración Social de Minusválidos, introduciendo como novedad la posibilidad de que, excepcionalmente, los empresarios obligados al cumplimiento de la referida cuota de reserva, en los términos hasta ahora regulados, pudieran hacer frente total o parcialmente a dicha obligación, siempre y cuando se apliquen medidas alternativas que habrían de determinarse reglamentariamente.

En línea con todo ello, el Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España para 1999, incorpora como una de las medidas concretas a realizar, el establecimiento de alternativas al cumplimiento de la señalada cuota de reserva en favor de los trabajadores minusválidos, con el objeto de alcanzar un satisfactorio grado de inserción laboral del colectivo, estableciendo para ello medidas alternativas a la cuota y mecanismos de control.

En consecuencia, procede en este momento abordar la articulación normativa de las medidas excepcionales por las que, con carácter alternativo, puedan optar las empresas obligadas a la contratación de un 2 por 100 de trabajadores discapacitados, sin perjuicio de aquellas otras medidas que en un futuro pudieran incorporarse.

Además de cuantas razones se han esgrimido hasta ahora, se considera necesario adecuar determinados aspectos del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo (RCL 1983, 1174; ApNDL 9800), sobre empleo selectivo y medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, a la nueva redacción de la Ley de Integración Social de Minusválidos, así como establecer un régimen de concurrencia de ayudas públicas favorecedoras de la contratación del colectivo de discapacitados, acorde con el resto del sistema de fomento del empleo.

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 14 de enero de 2000, dispongo:

**Artículo 1. Cumplimiento alternativo de la obligación de reserva. Excepcionalidad.**

1. Las empresas públicas y privadas que vengan obligadas a contratar trabajadores discapacitados en los términos previstos en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, 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, apartados 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 (RCL 1995, 997); o bien, en ausencia de aquéllos, por opción voluntaria del empresario, siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente, que se regulan en el presente Real Decreto, en desarrollo de la mencionada Ley de Integración Social de Minusválidos.

2. Se entenderá que concurre, entre otras causas, la nota de excepcionalidad a la que se alude en el apartado anterior, cuando la no incorporación de un trabajador minusválido a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de que los servicios de empleo públicos 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, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en la misma.

A tales efectos, el Instituto Nacional de Empleo o los Servicios de Empleo Públicos de las comunidades autónomas con competencias transferidas emitirán, en el plazo de los dos meses siguientes a la recepción de la oferta, certificación sobre la inexistencia de demandantes de empleo, en el modelo oficial que se determine en el desarrollo de este Real Decreto, con mención expresa de las ocupaciones solicitadas. Cuando la oferta se hubiera presentado ante una agencia de colocación, el resultado negativo de su sondeo de demandantes de empleo minusválidos se remitirá al servicio de empleo público competente que, previas las actuaciones de comprobación que se estimen pertinentes, emitirá el certificado final, respetando también en este caso el plazo de dos meses.

En ambos casos, transcurrido el plazo de los dos meses sin que el servicio de empleo público competente emita la referida certificación, se entenderá que concurre la causa de excepcionalidad que justifica la opción de las medidas sustitutorias reguladas en la presente norma.

La certificación a la que se hace referencia en este apartado tendrá una validez de dos años desde su expedición, pudiendo 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.

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 apartado.

## ***Artículo 2. Medidas alternativas.***

1. Las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar en orden al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo en favor de los discapacitados son las siguientes:

1ª Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado, 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.

2ª Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

3ª 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 los minusválidos que permita la creación de puestos de trabajo para los mismos y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.

2. El importe anual de los contratos mercantiles o civiles con centros especiales de empleo de las medidas 1ª y 2ª del apartado anterior habrá de ser, al menos, 3 veces el salario mínimo interprofesional anual por cada trabajador minusválido dejado de contratar por debajo de la cuota del 2 por 100.

El importe anual de la medida alternativa 3ª del apartado anterior habrá de ser, al menos, de un importe de 1,5 veces el salario mínimo interprofesional anual por cada trabajador minusválido dejado de contratar por debajo de la cuota del 2 por 100.

## ***Artículo 3. Comunicación al servicio público de empleo.***

1. Las empresas que en virtud del convenio colectivo de aplicación o, en ausencia del mismo, por opción voluntaria del empresario, aleguen como excepcionalidad causas diferentes a la establecida en el párrafo segundo del artículo 1 de esta norma, deberán con carácter previo solicitar la declaración de excepcionalidad al servicio público de empleo competente.

El servicio público de empleo resolverá sobre la excepcionalidad solicitada en el plazo de tres meses, mediante resolución motivada. Transcurrido dicho plazo sin que recaiga resolución administrativa expresa se entenderá que ésta es positiva.

Para dicha resolución que tendrá, en su caso, una validez de dos o tres años, se considerarán, entre otras cuestiones, las peculiaridades de carácter productivo, organizativo, técnico, económico, etc., que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores discapacitados a la plantilla de la empresa.

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

2. Las empresas que, de acuerdo a lo dispuesto en la presente norma, utilicen cualquiera de las medidas alternativas 1ª y 2ª del apartado 1 del artículo 2, deberán proceder a comunicar 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.

La comunicación deberá hacer expresión del contratista, objeto del contrato, número de trabajadores minusválidos a los que equivale la contratación, e importe y duración de la misma.

3. Las empresas que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo anterior utilicen la medida 3ª de su apartado 1, deberán comunicarlo al servicio público de empleo con carácter previo a su aplicación.

La comunicación deberá hacer expresión de la fundación o asociación de utilidad pública destinataria, número de contratos con trabajadores minusválidos a los que sustituye, e importe de la misma.

4. Cuando la empresa se encuentre en los casos descritos en los apartados 1 y 3 de este artículo, el servicio público de empleo resolverá sobre ambas cuestiones en una misma resolución administrativa.

#### ***Artículo 4. Obligación de los centros especiales de empleo y entidades.***

1. Los centros especiales de empleo que realicen contratos de los previstos en las medidas 1ª y 2ª del apartado 1 del artículo 2, 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 minusválidos, a aquellas precisas para desarrollar acciones que promuevan su tránsito hacia el mercado de trabajo no protegido, tales como la formación permanente de los mismos o la adaptación de aquéllos a las nuevas tecnologías.

2. Las fundaciones o asociaciones de utilidad pública a las que se refiere la medida 3ª del apartado 1 del artículo 2 destinarán las donaciones o acciones de patrocinio a las actividades que se indican en dicho apartado.

3. Anualmente, los centros especiales de empleo y las entidades referidas en la medida 3ª del apartado 1 del artículo 2 presentarán ante el servicio público de empleo correspondiente, como organismo competente para resolver la concesión de subvenciones y ayudas y efectuar el seguimiento de éstas, una memoria sobre la tipología de las acciones que se han realizado y los recursos financieros aplicados a las mismas.

#### ***Disposición adicional primera.***

##### ***Cuantificación de la obligación de reserva***

A efectos del cómputo del 2 por 100 de trabajadores minusválidos 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 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 doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

Cuando el cociente que resulte de dividir por doscientos 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 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.

***Disposición adicional segunda.***

***Adecuación normativa del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, sobre empleo selectivo y medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos***

1. El artículo 4 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 4. Conforme a lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, 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 minusválidos. No obstante lo anterior, las empresas responsables podrán excepcionalmente quedar exentas de tal obligación en los términos previstos en la referida Ley 13/1982, así como en lo dispuesto en su normativa de desarrollo».

2. El apartado tercero del artículo 7 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, queda redactado en los siguientes términos:

«3. Los beneficios aquí previstos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60 por 100 del coste salarial anual correspondiente al contrato que da derecho a los mismos».

***Disposición final primera.***

***Habilitación para la modificación de módulos de contratos***

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. Asimismo, a la vista de la experiencia en la aplicación de la medida alternativa 3ª contemplada en el apartado 1 del artículo 2, podrá modificar la determinación de las entidades beneficiarias.

***Disposición final segunda.***

***Actualización de la relación identificativa de centros especiales de empleo***

El Instituto Nacional de Empleo, o el organismo competente de la Comunidad Autónoma, mantendrá actualizada una relación identificativa de centros especiales de empleo, al efecto de facilitar el cumplimiento de las obligaciones alternativas reguladas en la presente norma.

***Disposición final tercera.***  
***Entrada en vigor***

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

- \* Orden de 24 julio 2000 (RCL 2000\1816)
    - desarrolla.
  - \* Orden de 12 diciembre 2000 (LCV 2000\403)
    - afecta.
  - \* Decreto 246/2000, de 24 julio (LCAT 2000\445)
    - aplica.
- 
- \* Real Decreto 1451/1983, de 11 mayo (RCL 1983\1174)
    - art. 4: modificado por disp. adic. 2<sup>a</sup>.1
    - art. 7.3: modificado por disp. adic. 2<sup>a</sup>.2