

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 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, reguladas por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.

La disposición adicional trigésima novena de la Ley 66/1997, así como la disposición adicional undécima de la Ley 50/1998, ambas de medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, dieron nueva redacción al artículo 38.1 de la Ley 13/1982, 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, mediante medidas alternativas que habrían de determinarse reglamentariamente.

En desarrollo de lo anterior el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, vino a regular las medidas excepcionales por las que, con carácter alternativo, pueden optar las empresas obligadas a la contratación de un 2 por 100 de trabajadores discapacitados.

En dicho Real Decreto se especifican las causas excepcionales, así como las medidas alternativas que las empresas pueden poner en práctica.

Siendo necesario para su puesta en funcionamiento la regulación de un procedimiento administrativo que determine las competencias y trámites necesarios, por un lado para el reconocimiento de las causas excepcionales y, por otro, para la determinación de las medidas alternativas a poner en práctica por las empresas que lo soliciten, dispongo:

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 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 dos 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 11 de esta norma.

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

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

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 1.ª y 2.ª del artículo 2.1 del Real Decreto 2712000, 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.º y 2.º 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 III 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.º 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.

c) 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».