

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA
Y EMPLEO**2568**

ORDEN de 14 de septiembre de 2005, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se adapta a la organización de la Comunidad Autónoma de Aragón, 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 en favor de los trabajadores con discapacidad.

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 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 referido artículo que, cuando la empresa este 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 establecido en dicho Real Decreto a las normas propias de su organización interna.

El Real Decreto 646/2002, de 5 de julio, traspasa a la Comunidad Autónoma de Aragón, con efectos de 1 de julio de 2002, las funciones y servicios que en materia de trabajo, empleo y formación realizaba el Instituto Nacional de Empleo.

El artículo 5 de la Ley 9/1999, de 9 de abril, de creación del Instituto Aragonés de Empleo, atribuye al Departamento competente en materia de trabajo la elaboración de disposiciones de carácter general que adoptarán la forma de Orden, conforme a lo dispuesto en el artículo 29.3 del Texto refundido de la Ley del Presidente y del Gobierno de Aragón, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 3 de julio.

Siendo necesaria la regulación de un procedimiento administrativo que determine, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón, 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. 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 Instituto Aragonés 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 aquélla y concluir la 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 Instituto Aragonés 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 Instituto Aragonés 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 2 de esta Orden.

Artículo 2. 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 aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.

d) La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Artículo 3. 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 dos por ciento.

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 dos por ciento.

Artículo 4. Procedimiento para la solicitud y declaración de la excepcionalidad en el supuesto del artículo 1.1. a) de esta Orden.

1. La empresa presentará ante la Oficina del Instituto Ara-

gonés de Empleo que le corresponda por razón de su domicilio una oferta de empleo con mención expresa del número de puestos de trabajo a cubrir con trabajadores discapacitados y las ocupaciones requeridas.

2. Ante la imposibilidad de atender por parte del Instituto Aragonés de Empleo la oferta de empleo presentada por la empresa obligada, la Oficina de Empleo emitirá certificación acreditativa de dicha circunstancia, conforme al Anexo I que se adjunta a la presente norma.

3. La empresa solicitará al Director Provincial del Instituto Aragonés de Empleo, mediante el impreso que se adjunta como Anexo II a la presente Orden, la declaración de excepcionalidad y la aplicación de la medida alternativa por la que opte de entre las previstas en el artículo 2 de esta Orden. A dicha solicitud 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.

4. El Director Provincial del Instituto Aragonés 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.

5. Transcurrido el plazo de los dos meses sin que el Instituto Aragonés 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 sustitutorias propuestas en la solicitud por la empresa solicitante.

6. 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 cubrir.

7. 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 ésta, en el plazo de quince días, a la Dirección Provincial del Instituto Aragonés de Empleo que, previas las actuaciones de comprobación que se estimen pertinentes, resolverá al respecto, aplicando para ello lo dispuesto en los puntos 3, 4, 5 y 6 anteriores.

8. 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 5. Procedimiento para la solicitud y declaración de excepcionalidad en el supuesto del artículo 1.1.b) de esta Orden.

1. La empresa deberá, con carácter previo a la aplicación de alguna de las medidas alternativas establecidas en el artículo 2 de la presente Orden, solicitar la declaración de excepcionalidad al Director Provincial del Instituto Aragonés de Empleo correspondiente, 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 previstas en el citado artículo 2.

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

2. El Director Provincial del Instituto Aragonés de Empleo

dictará resolución motivada 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 Instituto Aragonés 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 sobre 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 ésta 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 6. Medidas alternativas y plazo de cumplimiento.

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 y el importe de las mismas, serán las establecidas, respectivamente, en los artículos 2 y 3 de la presente Orden.

2. 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, salvo en la medida de donación o acción de patrocinio prevista en la letra c) del artículo 2 de esta Orden, en cuyo caso no se establece un plazo para su ejecución. 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 3 y 11 de esta Orden.

En todo caso, la empresa autorizada deberá comunicar y acreditar ante la correspondiente Dirección Provincial del INAEM la medida aplicada conforme a lo establecido en el artículo 8 de la presente Orden.

3. La ejecución de dichas medidas deberá realizarse durante los tres años establecidos en los artículos 4.8 y 5.4 de esta Orden como período de validez de la excepcionalidad.

Artículo 7. Determinación de las medidas alternativas que se deban adoptar.

Conforme a lo establecido en los artículos 4 y 5 de la presente Orden, y para optar por alguna de las medidas alternativas recogidas en el artículo 2 de la misma, las empresas deberán solicitarlo al Instituto Aragonés 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 2. a) y b), se consignará el contratista, el objeto del contrato, el número de trabajadores con discapacidad a los que equivale la contratación y el importe y duración de la medida.

b) Cuando se opte por la utilización de la medida prevista en el artículo 2. c), se recogerá la fundación o asociación de utilidad pública destinataria, el número de contratos con trabajadores con discapacidad a los que vaya a sustituir y el importe de la medida.

c) Cuando se opte por la utilización de la medida prevista en el artículo 2.d), se recogerán los datos identificativos del centro especial de empleo con el que se suscriba el correspondiente contrato, el número de trabajadores con discapacidad que se van a ocupar en el enclave laboral y el número de trabajadores con discapacidad dejados de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento a los que equivalen.

Artículo 8. 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 el artículo 2 de la presente Orden, comunicarán y acreditarán ante la correspondiente Dirección Provincial del Instituto Aragonés de Empleo, en función de la medida alternativa aplicada y utilizando para ello el formulario normalizado que se recoge como Anexo III 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 2 de esta Orden. En esta comunicación, deberá constar al menos la cuantificación económica de la obligación de reserva según lo dispuesto en los artículos 3 y 11 de esta Orden, así como la identificación del contratista, el objeto del contrato, el número de trabajadores minusválidos 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 2 de esta Orden y en los términos recogidos en la preceptiva autorización. En este caso se cuantificará el importe de aquélla 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 2 de esta Orden. En esta comunicación se recogerá, al menos, la cuantificación económica de la obligación de reserva según lo dispuesto en los artículos 3 y 11 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 Instituto Aragonés de Empleo 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.

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

Artículo 9. 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 2. 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 éstos a las nuevas tecnologías.

2. Las fundaciones o asociaciones de utilidad pública a las que se refiere la medida prevista en el artículo 2. 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 2. c) presentarán ante el Instituto Aragonés de Empleo una memoria sobre la tipología de las acciones que se han realizado y los recursos financieros aplicados a dichas acciones.

Artículo 10. Competencia.

1. La competencia para dictar las resoluciones y efectuar el seguimiento a que se refiere esta Orden corresponderá, en atención al domicilio del centro de trabajo de la empresa, al Director Provincial del Instituto Aragonés de Empleo.

2. Cuando la empresa disponga de centros de trabajo en más de una provincia dentro del ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón será competente para resolver la Directora Gerente del Instituto Aragonés de Empleo, a propuesta del Servicio de Promoción de Empleo.

3. Cuando la empresa disponga de centros de trabajo en Aragón y en otras Comunidades Autónomas, la competencia corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal, salvo que, al menos, el 85 por ciento de la plantilla radique en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Aragón, en cuyo caso, se aplicará lo dispuesto en los puntos 1 y 2 del presente artículo.

Artículo 11. Cuantificación de la obligación de reserva.

Conforme a lo previsto en la disposición adicional primera del Real Decreto 364/2005, de 8 abril, a los efectos del cómputo del dos por ciento de trabajadores con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) El período de referencia para dicho cálculo serán los 12 meses inmediatamente anteriores a aquél en que se solicita de la declaración de excepcionalidad, durante los cuales se computarán la totalidad 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 y vigentes durante todo el período de referencia, se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

c) Los trabajadores que hubiesen estado contratados durante el período de referencia por período de tiempo inferior al mismo, se computarán según el número de días trabajados en dicho período de referencia. Cada 200 días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más. Cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número total de días trabajados por todos estos trabajadores en el citado período de referencia sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores.

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

Disposición adicional primera. 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, 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 lo establecido en el citado Real Decreto 364/2005.

Disposición adicional segunda. 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 Autónoma de Aragón, el regulado en el citado Real Decreto, así como el previsto en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 24 de julio de 2000.

Disposición final primera. Habilitación normativa.

Se autoriza a la Directora Gerente del Instituto Aragonés de Empleo a dictar cuantas resoluciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo dispuesto en la presente Orden.

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

El Servicio de Promoción de Empleo del Instituto Aragonés de Empleo mantendrá actualizada una relación identificativa de centros especiales de empleo para facilitar la aplicación de las medidas alternativas reguladas en esta Orden y en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril.

Disposición final tercera. Entrada en vigor.

La presente norma entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

En Zaragoza, a 14 de septiembre de 2005.

**El Consejero de Economía, Hacienda
y Empleo,
EDUARDO BANDRÉS MOLINE**

ANEXOS:

Anexo I. Certificado de la Oficina de Empleo del INAEM acreditativo de la imposibilidad de atender la oferta de empleo presentada para la contratación de trabajadores con discapacidad.

Anexo II. Solicitud de declaración de excepcionalidad y de medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de la plantilla a favor de trabajadores con discapacidad.

Anexo III. Comunicación de medidas alternativas aplicadas en sustitución de la obligación del cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de la plantilla a favor de trabajadores con discapacidad.

ANEXO I

**CERTIFICADO DE LA OFICINA DE EMPLEO DEL INAEM
ACREDITATIVO DE LA IMPOSIBILIDAD DE ATENDER
LA OFERTA DE EMPLEO PRESENTADA PARA LA
CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD**
 (Art. 4 de la Orden de 14 de septiembre de 2005, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo)

D./Dña. como Director/a de la Oficina de Empleo de, en aplicación de lo establecido en el artículo 4 de la Orden de 14 de septiembre de 2005, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se adapta a la organización de la Comunidad Autónoma de Aragón, el procedimiento establecido en el R.D. 364/2005 para el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad

CERTIFICA

1º. Que D./Dña. con NIF/CIF en calidad de..... (indicar si se trata del empresario, administrador, gerente, etc.) y en representación de la empresa, con el código cuenta cotización a Seguridad Social....., con la actividad económica y con domicilio social en localidad.....provincia presentó con fecha .../.../..... la oferta de empleo con nº en esta Oficina de empleo, solicitando trabajadores con discapacidad en las siguientes ocupaciones:

Código ocupación	Denominación de la ocupación	Nº de trabajadores solicitados

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

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

(1) Indicar una de las siguientes causas:

- 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.

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

En a dede 20.....

El Director/a de la Oficina de Empleo,

(Firma y sello)

ANEXO II	SOLICITUD DE DECLARACIÓN DE EXCEPCIONALIDAD Y DE MEDIDAS ALTERNATIVAS AL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA DEL 2% DE LA PLANTILLA A FAVOR DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD Orden de 14 de septiembre de 2005 del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo
-----------------	--

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA			
Nombre o razón social:	C.I.F.:	Nº de inscripción a la S.S.:	
Actividad:	C.N.A.E.:		
Domicilio de la actividad:	Localidad:	Código Postal:	
Provincia:	Teléfono:	Fax:	Correo electrónico:

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA			
Apellidos, Nombre:			N.I.F.:
En calidad de ⁽¹⁾ :	Domicilio para notificaciones:		
Localidad:	C.P.:	Provincia:	Tifno. de contacto:

(1) Empresario, Administrador, Gerente, etc.

1º.- SOLICITA la declaración de excepcionalidad prevista en el R.D. 364/2005, de 8 de abril, para el cumplimiento alternativo de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad por:

- Imposibilidad del Instituto Aragonés de Empleo o de las agencias de colocación, de atender la oferta de empleo presentada.
- Dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa por razones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico.

(Señale con X el recuadro que corresponda)

2º.- SOLICITA la aplicación de la siguiente medida alternativa al cumplimiento de la cuota de reserva del 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
	<input type="checkbox"/> d) Constitución de enclave laboral
Centro Especial de Empleo o contratista en los supuestos a), b) o d):	Nombre: N.I.F./C.I.F.:
Objeto del contrato:	
Duración del contrato:	
Fundación o asociación destinataria de la donación en el supuesto c):	Nombre: N.I.F./C.I.F.:
Representante legal de la fundación o asociación:	Nombre: N.I.F./C.I.F.:
Descripción detallada de la donación o acción de patrocinio:	
Nº de trabajadores con discapacidad dejados de contratar a los que equivale el contrato mercantil o civil, el enclave laboral o la donación o acción de patrocinio:	
Importe del contrato mercantil o civil, de la donación o del patrocinio:	
Nº de trabajadores a ocupar en el enclave laboral:	
Cuantificación económica de la obligación de reserva:	

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,

Fdo:

SR/SRA. DIRECTOR/A PROVINCIAL DEL INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO DE



DOCUMENTACIÓN a aportar con la presente solicitud:

(ORIGINAL Y COPIA A EFECTOS DE COMPULSA)

1.- La que acredite la personalidad del solicitante: si es persona física aportará el D.N.I. y, si es persona jurídica, D.N.I. y poder suficiente del representante para actuar en nombre de la empresa solicitante.

2.- En su caso, certificado expedido por la Oficina de Empleo acreditativo de la ausencia de demandantes de empleo con discapacidad.

3.- Oferta de empleo en el que se habrán cumplimentado por la empresa, en su caso, las incidencias con los trabajadores enviados.

4.- En su caso, declaración descriptiva de la empresa que acredite fehacientemente las razones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motivan la dificultad de incorporar a trabajadores con discapacidad a su plantilla.

5.- En su caso, fotocopia de los estatutos y de la declaración de utilidad pública de la fundación o asociación.

6.- Certificados de la fundación o asociación de hallarse al corriente de sus obligaciones fiscales y de Seguridad Social.

7.- Memoria de actividades de los dos últimos años de la fundación o asociación destinataria de la donación o patrocinio.

8.- Declaración firmada por el representante de la empresa de si ésta dispone de centros de trabajo fuera de la Comunidad Autónoma de Aragón. Si es así, concretar si al menos el 85% de la plantilla radica o no en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón. En el caso de que solamente disponga de centro o centros de trabajo dentro de la Comunidad Autónoma de Aragón deberá concretar en que provincia o provincias de ésta ejercen su actividad *(todo ello a efectos de determinar la Administración u órgano competente para resolver sobre la presente solicitud.)*

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.



Instituto Aragonés de Empleo

ANEXO III	COMUNICACIÓN DE MEDIDAS ALTERNATIVAS APLICADAS EN SUSTITUCIÓN DE LA OBLIGACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA DEL 2% DE LA PLANTILLA A FAVOR DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD Orden de 14 de septiembre de 2005 del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo
------------------	--

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA			
Nombre o razón social:	C.I.F.:	Nº de inscripción a la S.S.:	
Actividad:	C.N.A.E.:		Código Postal:
Domicilio de la actividad:	Localidad:		
Provincia:	Teléfono:	Fax:	Correo electrónico:

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA			
Apellidos, Nombre:			N.I.F.:
En calidad de ⁽¹⁾ :	Domicilio para notificaciones:		
Localidad:	C.P.:	Provincia:	Tfno. de contacto:

(1) Empresario, Administrador, Gerente, etc.

COMUNICA

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

- Resolución aprobatoria de la medida alternativa por parte del Director Provincial del INAEM de (indicar la provincia) de fecha / /
- Falta de resolución administrativa expresa por parte del Instituto Aragonés de Empleo, una vez transcurridos dos meses desde la solicitud de la excepcionalidad

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

Tipo de medida alternativa aplicada (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
	<input type="checkbox"/> d) Constitución de enclave laboral
Centro Especial de Empleo o autónomo contratista en los supuestos a), b) o d):	Nombre: N.I.F./C.I.F.:
Objeto del contrato:	
Duración del contrato y fecha de inicio:	
Fundación o asociación destinataria de la donación en el supuesto c):	Nombre: N.I.F./C.I.F.:
Representante legal de la fundación o asociación:	Nombre: N.I.F./C.I.F.:
Descripción detallada de la donación o acción de patrocinio:	
Nº de trabajadores con discapacidad dejados de contratar a los que equivale el contrato mercantil o civil, el enclave laboral o la donación o acción de patrocinio:	
Importe del contrato mercantil o civil, de la donación o del patrocinio :	
Nº de trabajadores a ocupar en el enclave laboral:	
Cuantificación económica de la obligación de reserva:	

Nº de trabajadores en plantilla conforme a la regla de cálculo del artículo 11 de la Orden de 14 de septiembre de 2005

Nº de trabajadores en plantilla con minusvalía igual o superior al 33%

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,

Fdo.:

SR/SRA. DIRECTOR/A PROVINCIAL DEL INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO DE



DOCUMENTACIÓN a aportar con la presente comunicación:

(ORIGINAL Y COPIA A EFECTOS DE COMPULSA)

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