



Comunidad de Madrid

Certificado de excepcionalidad, en la contratación de trabajadores con discapacidad

* Excepciones

Excepcionalmente, y siempre que se aplique alguna de las medidas alternativas contempladas en la normativa legal, podrán quedar exentas de esta obligación en dos supuestos:

1. Cuando la Dirección General de Empleo de la Comunidad de Madrid, o las Agencias de Colocación autorizadas, no puedan atender las ofertas de empleo para trabajadores con discapacidad presentadas por la empresa, después de haber realizado todas las gestiones de intermediación necesarias, o bien sean éstos los que renuncien a esta oferta.
2. Cuando las empresas acrediten la existencia de razones organizativas, productivas, técnicas o económicas que dificultan seriamente la incorporación de personas con discapacidad a sus plantillas.

* Organismo competente para la tramitación del expediente:

1. Cuando la Empresa esté ubicada, exclusivamente o al menos el 85 % de la plantilla, en el territorio de la Comunidad de Madrid, la competencia para resolver corresponde a la Dirección General Empleo de la Comunidad de Madrid.
2. Cuando la empresa disponga de centros de trabajo en más de una comunidad autónoma, la competencia corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal.

* Procedimiento a seguir cuando la competencia corresponda a la Dirección General de Empleo:

Obtención del certificado de excepcionalidad:

a) Si la excepcionalidad deriva de la inexistencia de trabajadores con discapacidad idóneos, o de la renuncia de estos a la oferta de empleo presentada por la empresa, el procedimiento a seguir es el siguiente:

1. La empresa presentará ante cualquier Oficina de Empleo de la Dirección General de Empleo una oferta de empleo con mención expresa del número de puesto de trabajo a cubrir con trabajadores con discapacidad y las ocupaciones requeridas con los requisitos adecuados.
2. Ante la imposibilidad de atender por parte de la Dirección General de Empleo la oferta de empleo presentada por la empresa, la Oficina de Empleo emitirá certificación acreditativa de dicha circunstancia.
3. La empresa solicitará al Director General de la Dirección General de Empleo la declaración de excepcionalidad y la aplicación de la medida alternativa por la que opte. A dichas solicitudes se acompañará copia de la certificación emitida por la Oficina de Empleo en la que se reconoce la imposibilidad de atender la oferta de empleo presentada.
4. El Director General de la Dirección General de Empleo resolverá en el plazo de los dos meses siguientes a la presentación de la solicitud, y declarará, en su caso, la



Comunidad de Madrid

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. 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. Cuando la oferta se hubiera presentado ante una agencia de colocación, y el resultado, tras realizar el sondeo con demandantes de empleo con discapacidad, fuera negativo, ésta remitirá, en el plazo de quince días, un informe indicando dicha circunstancia a la Dirección General de Empleo, el cual, previas las actuaciones que se estimen pertinentes, resolverá al respecto.

b) Si la excepcionalidad surge por la existencia de razones organizativas, productivas técnicas o económicas en la empresa, que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa, el procedimiento es el siguiente:

1. La empresa deberá solicitar la declaración de excepcionalidad al Director General de la Dirección General de Empleo, acreditando fehacientemente las cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motivan la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa e incluyendo de forma conjunta, las medidas alternativas por las que opta.

2. El Director General de la Dirección General 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.

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 ésta es positiva.

En ambos supuestos, la declaración de excepcionalidad 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.

Comunicación de aplicación de las medidas alternativas:

Las empresas que hayan obtenido la declaración de excepcionalidad y la resolución favorable para aplicar la medida alternativa propuesta, tendrán un plazo de tres meses a contar desde la notificación de la resolución administrativa, para formalizar los contratos o hacer efectiva la donación o acción de patrocinio. Una vez realizada, en el plazo de un mes deberá comunicarlo.