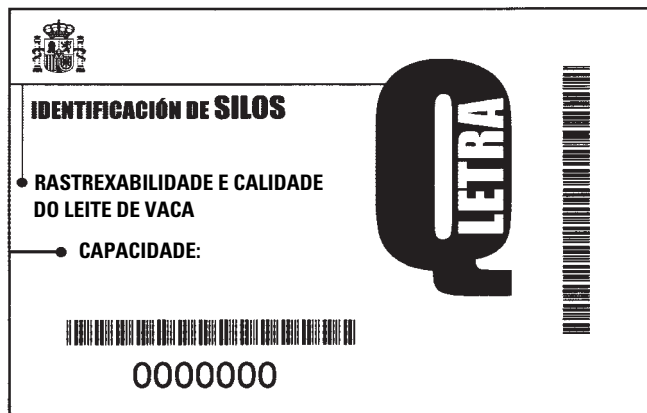


2. Etiqueta para a identificación de silos.  
Simboloxía dos códigos de barras: «Bar Code 39».



3. Etiqueta para a identificación de tanques de frío.  
Simboloxía dos códigos de barras: «Bar Code 39».



### ANEXO III

#### Material das etiquetas para a identificación dos contedores

As etiquetas adhesivas para a identificación dos contedores de leite deberán estar fabricadas en poliéster e ser impresas por transferencia térmica, co fin de garantir a súa perdurabilidade no tempo.

Pola súa vez, deberán incorporar un sistema de seguridade co fin de evitar a súa manipulación.

## MINISTERIO DE TRABAJO E ASUNTOS SOCIAIS

- 3277** *REAL DECRETO 290/2004, do 20 de febreiro, polo que se regulan os enclaves laborais como medida de fomento do emprego das persoas con discapacidade. («BOE» 45, do 21-2-2004.)*

Dentro das políticas sociais desenvolvidas polo Goberno nos últimos anos, as persoas con discapacidade

constituíron un eixe de actuación prioritario. Preténdese con isto dar cumprimento ao mandato do artigo 49 da Constitución, co obxectivo último de que as persoas con discapacidade poidan gozar de todos os dereitos constitucionais coma o resto dos cidadáns, incluído o dereito ao traballo reconecido no artigo 35 da Constitución española.

Coa finalidade de integración laboral das persoas con discapacidade, o 3 de decembro de 2002 o Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais asinou co Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI) un acordo sobre medidas para mellorar as oportunidades de emprego das persoas con discapacidade e que constitúe o II Plan de emprego MTAS-CERMI 2002-2004. Neste acordo as partes asinantes manifestan a súa vontade de contribuir responsablemente á consecución do pleno emprego da poboación en xeral e que ao dito obxectivo coaduxve a incorporación ao mercado de traballo ordinario ou, cando non sexa posible, protexido do maior número posible de persoas con discapacidade.

O Goberno adoptou desde entón diversas iniciativas normativas para o cumprimento do acordo, que concluíron xa en moitos casos na aprobación de normas de diverso rango, desde a Lei 45/2002, do 13 de decembro, do medidas urxentes para a reforma do sistema de protección por desemprego e mellora da ocupabilidade, até a Lei 36/2003, do 11 de novembro, do medidas de reforma económica, procedente do Real decreto lei 2/2003, do 25 de abril.

No mesmo sentido, non pode esquecerse que 2003 foi declarado Ano Europeo para as Persoas con Discapacidade. E neste marco, aprobáronse tamén outras importantes normas, como a Lei 41/2003, do 18 de novembro, de protección patrimonial das persoas con discapacidade e de modificación do Código civil, da Lei de axuízamento civil e da normativa tributaria, e a Lei 51/2003, do 3 de decembro, de igualdade de oportunidades, non discriminación e accesibilidade universal das persoas con discapacidade, na que tamén se inclúen algunhas medidas derivadas do acordo.

Debe apuntarse que a integración laboral das persoas con discapacidade figura tamén como obxectivo relevante no Plan de Acción para o emprego do Reino de España para o ano 2003 aprobado polo Goberno o 19 de setembro dese ano e no II Plan de Acción para as persoas con Discapacidade (2003-2007) aprobado polo Consello de Ministros o pasado 5 de decembro.

No punto III.2 do acordo citado, as partes asinantes apostan polo emprego ordinario como mellor instrumento de integración social dos minusválidos, para o cal consideran necesario buscar novos mecanismos para facilitar o tránsito desde o emprego protexido ao emprego ordinario.

Este real decreto obedece ao compromiso asumido polo Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais de regular os enclaves laborais, como unha das modificacións normativas dirixidas a actualizar o marco xurídico que permita a creación de emprego das persoas con discapacidade, lograr a súa maior integración no mercado de traballo ordinario e facilitar o cumprimento da obrigación de reserva de contratación polas empresas.

Diversas normas legais habilitan o Goberno para a regulación dos enclaves: en primeiro lugar, o artigo 17.3 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, segundo o cal o Goberno poderá outorgar subvencións, desgravacións e outras medidas para fomentar o emprego de grupos específicos de traballadores que encontren especiais dificultades para acceder ao emprego. En segundo lugar, a Lei 13/1982, do 7 de abril, do integración social dos minusválidos, que dedica o seu título VII á integración laboral, incluídos os centros especiais de emprego a que se refiren os artigos 41 a 46 da dita

lei. Finalmente, a recente Lei 56/2003, do 16 de decembro, do emprego, que no seu artigo 26.1 habilita o Goberno a establecer programas específicos destinados a fomentar o emprego das persoas con especiais dificultades de integración no mercado de traballo, incluíndo entre eles as persoas con discapacidade.

Dúas ideas merecen ser resaltadas desta nova regulación. A primeira, a de que se dirixe a promover o emprego, preferentemente das persoas con discapacidade que polo grao ou a índole da súa discapacidade presentan especiais dificultades para o acceso ao mercado ordinario de traballo.

O outro aspecto relevante é o de que os enclaves laborais se configuran como unha subcontratación de obras ou servizos entre un centro especial de emprego e unha empresa ordinaria, que se acompaña de determinadas cautelas e garantías ligadas ao colectivo ao que se dirixe, que reforzan o réxime xurídico xeral da subcontratación.

En definitiva, a finalidade última dos enclaves laborais é lograr a maior integración dos traballadores con discapacidade con especiais dificultades no mercado de traballo ordinario, para o cal os enclaves supoñen unha medida de utilidade para facilitar a transición desde o emprego protexido no centro especial de emprego ao emprego ordinario: ao traballador con discapacidade, o enclave permítelle completar e mellorar a súa experiencia profesional con tarefas e nun contorno propio do mercado ordinario de traballo; e á empresa colaboradora, permítelle coñecer mellor as capacidades e posibilidades destes traballadores, o que pode levala finalmente a decidir incorporalos ao seu cadro de persoal, o que determinará, se é o caso, a aplicación dunha serie de axudas.

Ademais, os enclaves laborais poden posibilitar o crecemento da actividade desenvolvida polos centros especiais de emprego e, por último, poden contribuir a facilitar ás empresas o cumprimento da obrigaçión da cota de reserva legal do dous por cento de traballadores con discapacidade establecida na Lei 13/1982, do 7 de abril, de integración social dos minusválidos, e iso en dous sentidos: dunha parte, ao facilitar a incorporación ao cadro de persoal da empresa ordinaria e, doutra parte, ao configurarse como unha nova medida alternativa se se dan as condicións excepcionais reguladas nesta lei e na súa normativa de desenvolvemento.

Por último, lévase a cabo unha modificación do Real decreto 1971/1999, do 23 de decembro, de procedemento para o recoñecemento, declaración e cualificación do grao de minusvalidez. Así mesmo, prevese a adaptación desta previsión respecto das persoas con discapacidade cuxo grao de minusvalidez fose recoñecido con anterioridade á entrada en vigor desta disposición.

Na elaboración deste real decreto foron consultadas as organizacións sindicais e empresariais máis representativas.

Na súa virtude, por proposta do ministro de Traballo e Asuntos Sociais, do acordo co Consello de Estado e logo de deliberación do Consello de Ministros na súa reunión do día 20 de febreiro de 2004,

## DISPONGO:

### CAPÍTULO I

#### Disposicións xerais

##### Artigo 1. *Concepto e réxime xurídico.*

1. Este real decreto ten por obxecto a regulación dos enclaves laborais como medida de fomento do emprego das persoas con discapacidade.

2. Enténdese por enclave laboral o contrato entre unha empresa do mercado ordinario de traballo, chamada

empresa colaboradora, e un centro especial de emprego para a realización de obras ou servizos que garden relación directa coa actividade normal daquela e para cuxa realización un grupo de traballadores con discapacidade do centro especial de emprego se despraza temporalmente ao centro de traballo da empresa colaboradora.

3. A dirección e organización do traballo no enclave corresponde ao centro especial de emprego, co que o traballador con discapacidade manterá plenamente, durante a vixencia do enclave, a súa relación laboral de carácter especial nos termos establecidos no Real decreto 1368/1985, do 17 de xullo, polo que se regula a relación laboral de carácter especial dos minusválidos que traballen en centros especiais de emprego.

4. Será de aplicación aos enclaves laborais o establecido no artigo 42 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, nos artigos 104.1 e 127.1 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1994, do 20 de xuño, e neste real decreto.

##### Artigo 2. *Obxectivos dos enclaves laborais.*

Son obxectivos dos enclaves laborais os seguintes:

a) Favorecer o tránsito desde o emprego nos centros especiais de emprego ao emprego en empresas do mercado ordinario de traballo das persoas con discapacidade e, en particular, daquelas que polas súas características individuais presentan especiais dificultades para o acceso ao mercado ordinario de traballo de acordo co establecido no artigo 6.2.

b) Permitir aos traballadores con discapacidade dun centro especial de emprego desenvolver a súa actividade laboral nunha empresa do mercado ordinario de traballo completando, en todo caso, a súa experiencia profesional mediante o desenvolvemento dos traballos, tarefas e funcións que se realicen en tal empresa, facilitando desta maneira as súas posibilidades de acceso ao mercado ordinario de traballo.

c) Conseguir que a empresa do mercado ordinario de traballo na que se realiza o enclave laboral teña un mellor coñecemento das capacidades e aptitudes reais dos traballadores con discapacidade, como paso previo á súa eventual incorporación ao cadro da empresa.

d) Posibilitar o crecemento da actividade desenvolvida polos centros especiais de emprego e, por tanto, a contratación por estes de novos traballadores con discapacidade, favorecendo a creación de emprego estable para persoas con discapacidade.

e) Facilitarlles ás empresas o cumprimento da obrigaçión da cota de reserva legal do dous por cento de traballadores con discapacidade establecida no artigo 38.1 da Lei 13/1982, do 7 de abril, de integración social dos minusválidos, transitoriamente, como medida alternativa nos termos previstos neste real decreto e, definitivamente, mediante a contratación directa dos traballadores con discapacidade do enclave pola empresa colaboradora ou outra empresa do mercado ordinario de traballo.

### CAPÍTULO II

#### Requisitos para a realización de enclaves laborais

##### Artigo 3. *Requisitos dos centros especiais de emprego.*

1. Poderán realizar enclaves os centros especiais de emprego, cualificados e inscritos como tales de acordo co disposto no artigo 42 da Lei 13/1982, do 7 de abril, e no Real decreto 2273/1985, do 4 de decembro, polo que se aproba o Regulamento dos centros especiais de emprego, que leven inscritos no rexistro correspondente

ao menos seis meses e que desenvolvesen a súa actividade de forma continuada nos seis meses anteriores á celebración do contrato a que se refire o artigo 5 deste real decreto.

2. O centro especial de emprego non poderá ter como actividade exclusiva a derivada dun ou máis enclaves determinados, senón que deberá manter unha actividade propia como tal centro especial de emprego.

#### Artigo 4. *Requisitos das empresas colaboradoras.*

Poderá actuar como empresa colaboradora calquera empresa do mercado ordinario de traballo que formalice cun centro especial de emprego o contrato a que se refire o artigo seguinte.

#### Artigo 5. *Contrato entre o centro especial de emprego e a empresa colaboradora.*

1. Para a realización do enclave laboral, o centro especial de emprego e a empresa colaboradora subscribirán un contrato, que deberá formalizarse por escrito, co seguinte contido mínimo:

- a) Identificación de ambas as partes, facendo constar a denominación social, domicilio, número de identificación fiscal e código de conta de cotización á Seguridade Social.
- b) Determinación precisa da obra ou servizo obxecto do contrato e da actividade na que, dentro da organización xeral da empresa colaboradora, vaian ser ocupados os traballadores destinados ao enclave.
- c) Datos identificativos do centro de traballo onde se vai realizar a obra ou prestar o servizo.
- d) Duración prevista para o enclave.
- e) Número de traballadores con discapacidade que se ocuparán no enclave.
- f) Prezo convindo.

2. A duración mínima do enclave será de tres meses e a duración máxima de tres anos, e poderase prorrogar por períodos non inferiores a tres meses até acadar a indicada duración máxima.

Transcorridos os tres anos de duración máxima a que se refire o parágrafo anterior, o enclave só se poderá prorrogar se o centro especial de emprego acredítase que a empresa colaboradora ou outra empresa do mercado ordinario de traballo contratasen con carácter indefinido traballadores con discapacidade do enclave aos que se refire o artigo 6.2, segundo a seguinte proporción:

- a) Cando se trate de enclaves que ocupen até 20 traballadores, un traballador, como mínimo.
- b) Cando se trate de enclaves que ocupen un número superior de traballadores, dous traballadores, como mínimo.

A duración mínima da prórroga será de tres meses e a duración máxima de tres anos, e poderase prorrogar por períodos non inferiores a tres meses até alcanzar a indicada duración máxima.

Non poderá prorrogarse o enclave nin iniciarse un novo para a mesma actividade se se chegase á duración máxima total de seis anos, incluído o período de prórroga establecido no parágrafo anterior.

3. O enclave deberá estar formado ao menos por cinco traballadores se o cadro de persoal da empresa colaboradora é de 50 ou máis traballadores, ou ao menos por tres traballadores se o dito cadro fose inferior.

Para efectos do disposto no parágrafo anterior, non se incluírán no cómputo como traballadores do enclave os encargados a que se refire o artigo 8.2, salvo que eles mesmos fosen traballadores con discapacidade.

4. Será nula a cláusula do contrato que prohiba a contratación pola empresa colaboradora do traballa-

dor con discapacidade que estea prestando servizos no enclave ou os prestase con anterioridade.

5. O enclave laboral poderá comezar a súa actividade desde a data de celebración do contrato a que se refire este artigo.

#### Artigo 6. *Traballadores destinados ao enclave.*

1. O enclave estará formado por traballadores con discapacidade do centro especial de emprego, que serán seleccionados por este, respectando o establecido neste artigo.

O 60 por cento, como mínimo, dos traballadores do enclave deberá presentar especiais dificultades para o acceso ao mercado ordinario de traballo.

2. Para os efectos establecidos neste real decreto, considéranse traballadores con discapacidade que presentan especiais dificultades para o acceso ao mercado ordinario de traballo:

- a) As persoas con parálise cerebral, as persoas con enfermidade mental ou as persoas con discapacidade intelectual, cun grao de minusvalidez recoñecido igual ou superior ao 33 por cento.
- b) As persoas con discapacidade física ou sensorial, cun grao de minusvalidez recoñecido igual ou superior ao 65 por cento.
- c) As mulleres con discapacidade non incluídas nos parágrafos anteriores cun grao de minusvalidez recoñecido igual ou superior ao 33 por cento. Este grupo poderá alcanzar até un 50 por cento da porcentaxe a que se refire o parágrafo segundo do punto anterior.

3. Os demais traballadores do enclave deberán ser traballadores con discapacidade cun grao de minusvalidez recoñecido igual ou superior ao 33 por cento.

4. O 75 por cento, como mínimo, dos traballadores do enclave deberá ter unha antigüidade mínima de tres meses no centro especial de emprego.

#### Artigo 7. *Información ao servizo público de emprego.*

1. A empresa colaboradora e, subsidiariamente, o centro especial de emprego remitirá ao servizo público de emprego ou órgano competente en materia de rexistro dos centros especiais de emprego o contrato regulado no artigo 5 deste real decreto, así como as súas prórrogas, no prazo dun mes desde a súa sinatura.

O servizo público de emprego ou órgano a que se refire o parágrafo anterior poderá solicitar informe de control á Inspección de Traballo e Seguridade Social.

2. Para os efectos previstos neste real decreto, considerárase órgano competente o do lugar en que se encontra o centro de traballo onde se vaia situar o enclave, con independencia da comunidade autónoma onde estea rexistrado o centro especial de emprego.

#### Artigo 8. *Relacións laborais no enclave.*

1. Os traballadores con discapacidade ocupados no enclave laboral manterán, para todos os efectos, a súa relación laboral de carácter especial co centro especial de emprego durante a vixencia do enclave, rexéndose tal relación laboral polo establecido no Real decreto 1368/1985, do 17 de xullo, polo que se regula a relación laboral de carácter especial dos minusválidos que traballen nos centros especiais de emprego.

O centro especial de emprego e a empresa colaboradora responderán das súas obrigas laborais e de seguridade social conforme o prescrito no artigo 42 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, nos artigos 104.1 e 127.1 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto legislativo



1/1994, do 20 de xuño, e nas súas normas de desenvolvemento.

2. De acordo co establecido no artigo 1 deste real decreto, para a dirección e organización do traballo do enclave o centro especial de emprego contará no enclave con encargados responsables do equipo de produción.

3. A facultade disciplinaria corresponde ao centro especial de emprego.

4. Unha vez constituído o enclave, o centro especial de emprego só poderá substituír os traballadores destinados ao dito enclave cando exista causa xustificada, respectando sempre o establecido no artigo 6.

5. Unha vez finalizado o contrato entre a empresa colaboradora e o centro especial de emprego, todos os traballadores con discapacidade que prestasen servizos no enclave laboral seguirán mantendo a súa relación laboral co centro especial de emprego, salvo aqueles que fosen contratados para traballaren no enclave baixo a modalidade de obra ou servizo determinado.

O disposto no parágrafo anterior enténdese sen prexuízo do establecido no capítulo III deste real decreto.

#### Artigo 9. *Prevención de riscos laborais no enclave.*

1. A empresa colaboradora e o centro especial de emprego deberán cooperar na aplicación da normativa sobre prevención de riscos laborais en relación cos traballadores que formen o enclave, nos termos previstos nos artigos 24 e 25 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, e no Real decreto 171/2004, do 30 de xaneiro, polo que se desenvolve o artigo 24 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, en materia de coordinación de actividades empresariais.

2. Non poderá constituírse un enclave laboral para a realización das actividades e os traballos que se determinan no anexo I do Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos servizos de prevención.

#### Artigo 10. *Outros dereitos dos traballadores e dos seus representantes.*

1. Será de aplicación aos traballadores con discapacidade do centro especial de emprego ocupados no enclave o disposto no capítulo VI do Real decreto 1368/1985, do 17 de xullo, polo que se regula a relación laboral de carácter especial dos minusválidos que traballen nos centros especiais de emprego.

2. O disposto no artigo 5.6 deste real decreto enténdese sen prexuízo do cumprimento pola empresa colaboradora e polo centro especial de emprego, na súa condición de empresa principal e de empresa contratista, respectivamente, das obrigacións de información aos traballadores e aos seus representantes, do acordo co establecido no artigo 42 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo.

### CAPÍTULO III

#### **Medidas para o tránsito do emprego protexido ao emprego no mercado de traballo ordinario**

#### Artigo 11. *Incorporación á empresa colaboradora.*

1. A empresa colaboradora poderá contratar traballadores do enclave en calquera momento, preferentemente con carácter indefinido, aínda que se poderán concertar contratos doutras modalidades se resultan procedentes.

2. Nos supostos a que se refire este artigo, non poderá concertarse período de proba, salvo que o traba-

llador vaia realizar funcións completamente distintas das que realizaba no enclave.

3. O traballador, ao ingresar na empresa colaboradora, pasará á situación de excedencia voluntaria no centro especial de emprego nas condicións que estableza o convenio colectivo de aplicación ou, no seu defecto, o artigo 46.2 e 5 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo.

#### Artigo 12. *Incentivos para a contratación pola empresa colaboradora de traballadores con discapacidade que presentan especiais dificultades para o acceso ao mercado ordinario de traballo.*

1. As empresas colaboradoras que contraten con carácter indefinido un traballador do enclave con discapacidade que presente especiais dificultades para o acceso ao mercado ordinario de traballo incluído no artigo 6.2.a) ou b) terán dereito ás seguintes axudas:

a) Subvención de 7.814 euros por cada contrato de traballo celebrado a xornada completa. Se o contrato fose a tempo parcial, a subvención reducirase proporcionalmente segundo a xornada de traballo pactada.

Esta subvención poderá ser destinada pola empresa colaboradora, total ou parcialmente, a servizos de apoio do traballador.

b) Bonificación do 100 por cento nas cotas empresariais da Seguridade Social, incluídas as de accidente de traballo e enfermidade profesional e as cotas de recadación conxunta durante toda a vixencia do contrato.

c) Subvención por adaptación do posto de traballo e eliminación de barreiras ou obstáculos de conformidade co establecido no Real decreto 1451/1983, do 11 de maio, polo que, en cumprimento do previsto na Lei 13/1982, do 7 de abril, se regula o emprego selectivo e as medidas de fomento do emprego dos traballadores minusválidos, modificado polo Real decreto 170/2004, do 30 de xaneiro.

2. Para ter dereito ás axudas previstas neste artigo, a contratación dos traballadores deberá realizarse sen solución de continuidade e transcorrido, ao menos, un prazo de tres meses desde o inicio do enclave ou desde a incorporación do traballador se esta fose posterior ao inicio do enclave.

3. Para obter as axudas reguladas neste artigo, a empresa deberá presentar ante a oficina de emprego o contrato de traballo en modelo oficial e por exemplar cuadruplicado, acompañado da solicitude de alta no réxime correspondente da Seguridade Social e do certificado que acredite o grao de minusvalidez, expedido polo organismo competente. A dita presentación producirá os efectos de solicitude das subvencións e bonificacións reguladas neste artigo.

O servizo público de emprego competente comunicará ás empresas a concesión das subvencións ou bonificacións no prazo dun mes a partir da data da presentación. Transcorrido o dito prazo sen resolución expresa, entenderanse denegadas.

4. No non previsto neste artigo, será de aplicación ás empresas colaboradoras e a estes contratos o réxime sobre requisitos e exclusións, así como de obrigacións, incluída a de mantemento da estabilidade no emprego dos traballadores, que resulte aplicable ás axudas reguladas no capítulo II do Real decreto 1451/1983, do 11 de maio, modificado polo Real decreto 170/2004, do 30 de xaneiro.

Non obstante o establecido no parágrafo anterior, non se aplicará, pola súa propia natureza, a exclusión por finalización nos últimos tres meses da relación laboral de carácter indefinido do traballador con discapacidade co centro especial de emprego.

**Artigo 13. *Incentivos para a contratación pola empresa colaboradora doutros traballadores con discapacidade do enclave.***

1. Se o traballador con discapacidade do enclave que se incorpora con carácter indefinido á empresa colaboradora non estivese incluído no artigo 6.2.a) ou b), a empresa colaboradora terá dereito ás axudas establecidas no Real decreto 1451/1983, do 11 de maio, modificado polo Real decreto 170/2004, do 30 de xaneiro.

2. Nos supostos a que se refire este artigo, será de aplicación o disposto no Real decreto 1451/1983, do 11 de maio, modificado polo Real decreto 170/2004, do 30 de xaneiro, ben que o procedemento para a obtención das axudas será o establecido no punto 3 do artigo anterior.

Non obstante o establecido no parágrafo anterior, non se aplicará, pola súa propia natureza, a exclusión das axudas por finalización nos últimos tres meses da relación laboral de carácter indefinido do traballador con discapacidade co centro especial de emprego.

**Disposición adicional primeira. *Comunidades autónomas que asumisen o traspaso da xestión.***

As comunidades autónomas que asumisen o traspaso da xestión realizada polo Instituto Nacional de Emprego no ámbito do traballo, o emprego e a formación poderán acomodar o establecido neste real decreto ás particularidades derivadas da súa organización propia.

**Disposición adicional segunda. *Opción pola aplicación dos enclaves como medida alternativa.***

As empresas que quedasen exentas do cumprimento directo da obrigaçión de reserva de postos de traballo en favor dos traballadores con discapacidade, segundo o establecido no artigo 38.1 da Lei 13/1982, do 7 de abril, do integración social dos minusválidos, e no Real decreto 27/2000, do 14 de xaneiro, polo que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional ao cumprimento da cota de reserva de dous por cento en favor de traballadores discapacitados en empresas de 50 ou máis traballadores, poderán optar pola aplicación dos enclaves laborais como medida alternativa de acordo co establecido no artigo 2.1.4.<sup>a</sup> do citado real decreto.

Neste caso, o importe do contrato entre o centro especial de emprego e a empresa colaboradora deberá ser, como mínimo, o previsto no artigo 2.2, parágrafo primeiro, do Real decreto 27/2000, do 14 de xaneiro.

**Disposición adicional terceira. *Simplificación de procedementos.***

No prazo de seis meses desde a entrada en vigor deste real decreto procederáse, mediante a modificación do Real decreto 27/2000, do 14 de xaneiro, polo que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional ao cumprimento da cota de reserva de dous por cento en favor de traballadores discapacitados en empresas de 50 ou máis traballadores, á simplificación e axilización dos procedementos regulados nos artigos 1 e 3 do citado real decreto.

**Disposición transitoria única. *Enclaves existentes á entrada en vigor deste real decreto.***

Os enclaves laborais existentes á entrada en vigor deste real decreto deberanse axustar á regulación establecida nel no prazo dun ano desde a dita entrada en vigor. Nestes enclaves ás empresas colaboradoras que opten pola aplicación do enclave como medida alternativa non lles resultará de aplicación o procedemento regulado nos artigos 1.2 e 3.1 do Real decreto 27/2000, do 14 de xaneiro, polo que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional ao cumprimento da cota de reserva de dous por cento en favor de traballadores discapacitados en empresas de 50 ou máis traballadores.

**Disposición derradeira primeira. *Habilitación competencial.***

Este real decreto dítase ao abeiro do artigo 149.1.7.<sup>a</sup> e 17.<sup>a</sup> da Constitución.

**Disposición derradeira segunda. *Modificacións do Real decreto 27/2000, do 14 de xaneiro.***

Engádesse un último parágrafo ao punto 1 do artigo 2 do Real decreto 27/2000, do 14 de xaneiro, polo que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional ao cumprimento da cota de reserva de dous por cento en favor de traballadores discapacitados en empresas de 50 ou máis traballadores, co seguinte contido:

«4.<sup>a</sup> Constitución dun enclave laboral, logo de subscriçión do correspondente contrato cun centro especial de emprego, do acordo co establecido no real decreto polo que se regulan os enclaves laborais como medida de fomento do emprego das persoas con discapacidade.»

**Disposición derradeira terceira. *Modificación do Real decreto 1971/1999, do 23 de novembro.***

Incorpórase unha disposición adicional única ao Real decreto 1971/1999, do 23 de decembro, do procedemento para o recoñecemento, declaración e cualificación do grao de minusvalidez, que terá a seguinte redacción:

«Disposición adicional única. Recoñecemento do tipo de minusvalidez.

1. Nos certificados e resolucións de recoñecemento do grao de minusvalidez, expedidos por organismo competente, farase constar, no sucesivo, como mención complementaria o tipo de minusvalidez nas categorías de psíquica, física ou sensorial, segundo corresponda.

2. As persoas con discapacidade cuxo grao de minusvalidez fose recoñecido por organismo competente conforme o disposto neste real decreto con anterioridade á entrada en vigor desta disposición adicional única, e en cuxo certificado ou resolución de recoñecemento de grao de minusvalidez non figurase a mención do tipo de discapacidade nas categorías de psíquica, física ou sensorial, poderán solicitar de organismo competente, por si mesmas ou, se é o caso, a través dos seus representantes legais, a ampliación do recoñecemento, co fin de facer constar no seu certificado ou resolución oficial a mención expresa do tipo de discapacidade referido.

3. O organismo competente atenderá a solicitude a que se refire o punto anterior no prazo máximo de 15 días naturais desde a súa presentación, coa emisión por escrito da correspondente ampliación de recoñecemento.»

**Disposición derradeira cuarta. *Facultades de desenvolvemento.***

Facúltase o ministro de Traballo e Asuntos Sociais para ditar cantas disposicións sexan necesarias para a aplicación e desenvolvemento do disposto neste real decreto.

**Disposición derradeira quinta. *Entrada en vigor.***

Este real decreto entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid o 20 de febreiro de 2004.

JUAN CARLOS R.

O ministro de Traballo e Asuntos Sociais,  
EDUARDO ZAPLANA HERNÁNDEZ-SORO