



LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

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.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 45, de 21 de febrero de 2004
Referencia: BOE-A-2004-3277

ÍNDICE

<i>Preámbulo</i>	3
CAPÍTULO I. Disposiciones generales	4
Artículo 1. Concepto y régimen jurídico.	4
Artículo 2. Objetivos de los enclaves laborales.	5
CAPÍTULO II. Requisitos para la realización de enclaves laborales	5
Artículo 3. Requisitos de los centros especiales de empleo.	5
Artículo 4. Requisitos de las empresas colaboradoras.	6
Artículo 5. Contrato entre el centro especial de empleo y la empresa colaboradora.	6
Artículo 6. Trabajadores destinados al enclave.	6
Artículo 7. Información al servicio público de empleo.	7
Artículo 8. Relaciones laborales en el enclave.	7
Artículo 9. Prevención de riesgos laborales en el enclave.	7
Artículo 10. Otros derechos de los trabajadores y de sus representantes.	8
CAPÍTULO III. Medidas para el tránsito del empleo protegido al empleo en el mercado de trabajo ordinario	8
Artículo 11. Incorporación a la empresa colaboradora.	8
Artículo 12. Incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de trabajadores con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.	8
Artículo 13. Incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de otros trabajadores con discapacidad del enclave.	8

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

<i>Disposiciones adicionales</i>	8
Disposición adicional primera. Comunidades autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión.	8
Disposición adicional segunda. Opción por la aplicación de los enclaves como medida alternativa.	9
Disposición adicional tercera. Simplificación de procedimientos.	9
<i>Disposiciones transitorias</i>	9
Disposición transitoria única. Enclaves existentes a la entrada en vigor de este real decreto.	9
<i>Disposiciones finales</i>	9
Disposición final primera. Habilitación competencial.	9
Disposición final segunda. Modificaciones del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.	9
Disposición final tercera. Modificación del Real Decreto 1971/1999, de 23 de noviembre.	9
Disposición final cuarta. Facultades de desarrollo.	10
Disposición final quinta. Entrada en vigor.	10

TEXTO CONSOLIDADO
Última modificación: 29 de septiembre de 2021

Téngase en cuenta que se derogan las referencias a las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social por la disposición derogatoria única.2.c) de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre. [Ref. BOE-A-2006-22949](#).

Dentro de las políticas sociales desarrolladas por el Gobierno en los últimos años, las personas con discapacidad han constituido un eje de actuación prioritario.

Se pretende con ello dar cumplimiento al mandato del artículo 49 de la Constitución, con el objetivo último de que las personas con discapacidad puedan disfrutar de todos los derechos constitucionales como el resto de los ciudadanos, incluido el derecho al trabajo reconocido en el artículo 35 de la Constitución Española.

Con la finalidad de integración laboral de las personas con discapacidad, el 3 de diciembre de 2002 el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales firmó con el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI) un acuerdo sobre medidas para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad y que constituye el II Plan de Empleo MTAS-CERMI 2002-2004.

En este acuerdo las partes firmantes manifiestan su voluntad de contribuir responsablemente a la consecución del pleno empleo de la población en general y que a dicho objetivo coadyuve la incorporación al mercado de trabajo ordinario o, cuando no sea posible, protegido del mayor número posible de personas con discapacidad.

El Gobierno ha adoptado desde entonces diversas iniciativas normativas para el cumplimiento del acuerdo, que han concluido ya en muchos casos en la aprobación de normas de diverso rango, desde la Ley 45/2002, de 13 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, hasta la Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica, procedente del Real Decreto Ley 2/2003, de 25 de abril.

En el mismo sentido, no puede olvidarse que 2003 fue declarado Año Europeo para las Personas con Discapacidad. Y en este marco, se han aprobado también otras importantes normas, como la Ley 41/2003, de 18 de noviembre, de protección patrimonial de las personas con discapacidad y de modificación del Código Civil, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la Normativa Tributaria, y la Ley 51/2003, de 3 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, en la que también se incluyen algunas medidas derivadas del acuerdo.

Debe apuntarse que la integración laboral de las personas con discapacidad figura también como objetivo relevante en el Plan de Acción para el Empleo del Reino de España para el año 2003 aprobado por el Gobierno el 19 de septiembre de ese año y en el II Plan de Acción para las Personas con Discapacidad (2003-2007) aprobado por el Consejo de Ministros el pasado 5 de diciembre.

En el apartado III.2 del acuerdo citado, las partes firmantes apuestan por el empleo ordinario como mejor instrumento de integración social de los minusválidos, para lo cual consideran necesario buscar nuevos mecanismos para facilitar el tránsito desde el empleo protegido al empleo ordinario.

Este real decreto obedece al compromiso asumido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de regular los enclaves laborales, como una de las modificaciones normativas dirigidas a actualizar el marco jurídico que permita la creación de empleo de las personas con discapacidad, lograr su mayor integración en el mercado de trabajo ordinario y facilitar el cumplimiento de la obligación de reserva de contratación por las empresas.

Diversas normas legales habilitan al Gobierno para la regulación de los enclaves: en primer lugar, el artículo 17.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, según el cual el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren especiales dificultades para acceder al

empleo. En segundo lugar, la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, que dedica su título VII a la integración laboral, incluidos los centros especiales de empleo a que se refieren los artículos 41 a 46 de dicha ley. Finalmente, la reciente Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, que en su artículo 26.1 habilita al Gobierno a establecer programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, incluyendo entre ellos a las personas con discapacidad.

Dos ideas merecen ser resaltadas de esta nueva regulación. La primera, la de que se dirige a promover el empleo, preferentemente de las personas con discapacidad que por el grado o la índole de su discapacidad presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.

El otro aspecto relevante es el de que los enclaves laborales se configuran como una subcontratación de obras o servicios entre un centro especial de empleo y una empresa ordinaria, que se acompaña de determinadas cautelas y garantías ligadas al colectivo al que se dirige, que refuerzan el régimen jurídico general de la subcontratación.

En definitiva, la finalidad última de los enclaves laborales es lograr la mayor integración de los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades en el mercado de trabajo ordinario, para lo cual los enclaves suponen una medida de utilidad para facilitar la transición desde el empleo protegido en el centro especial de empleo al empleo ordinario: al trabajador con discapacidad, el enclave le permite completar y mejorar su experiencia profesional con tareas y en un entorno propio del mercado ordinario de trabajo ; y a la empresa colaboradora, le permite conocer mejor las capacidades y posibilidades de estos trabajadores, lo que puede llevarle finalmente a decidir incorporarlos a su plantilla, lo que determinará en su caso la aplicación de una serie de ayudas.

Además, los enclaves laborales pueden posibilitar el crecimiento de la actividad desarrollada por los centros especiales de empleo y, por último, pueden contribuir a facilitar a las empresas el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva legal del dos por cien de trabajadores con discapacidad establecida la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, y ello en dos sentidos: de una parte, al facilitar la incorporación a la plantilla de la empresa ordinaria y, de otra parte, al configurarse como una nueva medida alternativa si se dan las condiciones excepcionales reguladas en esta ley y en su normativa de desarrollo.

Por último, se lleva a cabo una modificación del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. Asimismo, se prevé la adaptación de esta previsión respecto de las personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía hubiese sido reconocido con anterioridad a la entrada en vigor de esta disposición.

En la elaboración de este real decreto han sido consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

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 20 de febrero de 2004,

DISPONGO :

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Concepto y régimen jurídico.*

1. Este real decreto tiene por objeto la regulación de los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

2. Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro

especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

3. La dirección y organización del trabajo en el enclave corresponde al centro especial de empleo, con el que el trabajador con discapacidad mantendrá plenamente, durante la vigencia del enclave, su relación laboral de carácter especial en los términos establecidos en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo.

4. Será de aplicación a los enclaves laborales lo establecido en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en los artículos 104.1 y 127.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y en este real decreto.

Artículo 2. *Objetivos de los enclaves laborales.*

Son objetivos de los enclaves laborales los siguientes:

a) Favorecer el tránsito desde el empleo en los centros especiales de empleo al empleo en empresas del mercado ordinario de trabajo de las personas con discapacidad y, en particular, de aquellas que por sus características individuales presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo de acuerdo con lo establecido en el artículo 6.2.

b) Permitir a los trabajadores con discapacidad de un centro especial de empleo desarrollar su actividad laboral en una empresa del mercado ordinario de trabajo completando, en todo caso, su experiencia profesional mediante el desarrollo de los trabajos, tareas y funciones que se realicen en tal empresa, facilitando de esta manera sus posibilidades de acceso al mercado ordinario de trabajo.

c) Conseguir que la empresa del mercado ordinario de trabajo en la que se realiza el enclave laboral tenga un mejor conocimiento de las capacidades y aptitudes reales de los trabajadores con discapacidad, como paso previo a su eventual incorporación a la plantilla de la empresa.

d) Posibilitar el crecimiento de la actividad desarrollada por los centros especiales de empleo y, por tanto, la contratación por éstos de nuevos trabajadores con discapacidad, favoreciendo la creación de empleo estable para personas con discapacidad.

e) Facilitar a las empresas el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva legal del dos por ciento de trabajadores con discapacidad establecida en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, transitoriamente, como medida alternativa en los términos previstos en este real decreto y, definitivamente, mediante la contratación directa de los trabajadores con discapacidad del enclave por la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo.

CAPÍTULO II

Requisitos para la realización de enclaves laborales

Artículo 3. *Requisitos de los centros especiales de empleo.*

1. Podrán realizar enclaves los centros especiales de empleo, calificados e inscritos como tales de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, y en el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los centros especiales de empleo, que lleven inscritos en el registro correspondiente al menos seis meses y que hayan desarrollado su actividad de forma continuada en los seis meses anteriores a la celebración del contrato a que se refiere el artículo 5 de este real decreto.

2. El centro especial de empleo no podrá tener como actividad exclusiva la derivada de uno o más enclaves determinados, sino que deberá mantener una actividad propia como tal centro especial de empleo.

Artículo 4. *Requisitos de las empresas colaboradoras.*

Podrá actuar como empresa colaboradora cualquier empresa del mercado ordinario de trabajo que formalice con un centro especial de empleo el contrato a que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 5. *Contrato entre el centro especial de empleo y la empresa colaboradora.*

1. Para la realización del enclave laboral, el centro especial de empleo y la empresa colaboradora suscribirán un contrato, que deberá formalizarse por escrito, con el siguiente contenido mínimo:

- a) Identificación de ambas partes, haciendo constar la denominación social, domicilio, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- b) Determinación precisa de la obra o servicio objeto del contrato y de la actividad en la que, dentro de la organización general de la empresa colaboradora, vayan a ser ocupados los trabajadores destinados al enclave.
- c) Datos identificativos del centro de trabajo donde se va a realizar la obra o prestar el servicio.
- d) Duración prevista para el enclave.
- e) Número de trabajadores con discapacidad que se ocuparán en el enclave.
- f) Precio convenido.

2. La duración mínima del enclave será de tres meses y la duración máxima de tres años, y se podrá prorrogar por periodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar la indicada duración máxima.

Transcurridos los tres años de duración máxima a que se refiere el párrafo anterior, el enclave sólo podrá prorrogarse si el centro especial de empleo acreditara que la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo hubieran contratado con carácter indefinido a trabajadores con discapacidad del enclave a los que se refiere el artículo 6.2, según la siguiente proporción:

- a) Cuando se trate de enclaves que ocupen hasta 20 trabajadores, un trabajador, como mínimo.
- b) Cuando se trate de enclaves que ocupen a un número superior de trabajadores, dos trabajadores, como mínimo.

La duración mínima de la prórroga será de tres meses y la duración máxima de tres años, y se podrá prorrogar por periodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar la indicada duración máxima.

No podrá prorrogarse el enclave ni iniciarse uno nuevo para la misma actividad si se hubiera llegado a la duración máxima total de seis años, incluido el periodo de prórroga establecido en el párrafo anterior.

3. El enclave deberá estar formado al menos por cinco trabajadores si la plantilla de empresa colaboradora es de 50 o más trabajadores, o al menos por tres trabajadores si dicha plantilla fuera inferior.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se incluirá en el cómputo como trabajadores del enclave a los encargados a que se refiere el artículo 8.2, salvo que ellos mismos fueran trabajadores con discapacidad.

4. Será nula la cláusula del contrato que prohíba la contratación por la empresa colaboradora del trabajador con discapacidad que esté prestando servicios en el enclave o los haya prestado con anterioridad.

5. El enclave laboral podrá comenzar su actividad desde la fecha de celebración del contrato a que se refiere este artículo.

Artículo 6. *Trabajadores destinados al enclave.*

1. El enclave estará formado por trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo, que serán seleccionados por éste, respetando lo establecido en este artículo.

El 60 por cien, como mínimo, de los trabajadores del enclave deberá presentar especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.

2. A los efectos establecidos en este real decreto, se consideran trabajadores con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo:

a) Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por cien.

b) Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por cien.

c) Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por cien. Este grupo podrá alcanzar hasta un 50 por cien del porcentaje a que se refiere el párrafo segundo del apartado anterior.

3. Los demás trabajadores del enclave deberán ser trabajadores con discapacidad con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por cien.

4. El 75 por cien, como mínimo, de los trabajadores del enclave deberá tener una antigüedad mínima de tres meses en el centro especial de empleo.

Artículo 7. *Información al servicio público de empleo.*

1. La empresa colaboradora y, subsidiariamente, el centro especial de empleo remitirá al servicio público de empleo u órgano competente en materia de registro de los centros especiales de empleo el contrato regulado en el artículo 5 de este real decreto, así como sus prórrogas, en el plazo de un mes desde su firma.

El servicio público de empleo u órgano a que se refiere el párrafo anterior podrá solicitar informe de control a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. A los efectos previstos en este real decreto, se considerará órgano competente el del lugar en que se encuentre el centro de trabajo donde se vaya a ubicar el enclave, con independencia de la comunidad autónoma donde esté registrado el centro especial de empleo.

Artículo 8. *Relaciones laborales en el enclave.*

1. Los trabajadores con discapacidad ocupados en el enclave laboral mantendrán, a todos los efectos, su relación laboral de carácter especial con el centro especial de empleo durante la vigencia del enclave, rigiéndose dicha relación laboral por lo establecido en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.

El centro especial de empleo y la empresa colaboradora responderán de sus obligaciones laborales y de Seguridad Social conforme a lo prescrito en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en los artículos 104.1 y 127.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y en sus normas de desarrollo.

2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 1 de este real decreto, para la dirección y organización del trabajo del enclave el centro especial de empleo contará en el enclave con encargados responsables del equipo de producción.

3. La facultad disciplinaria corresponde al centro especial de empleo.

4. Una vez constituido el enclave, el centro especial de empleo sólo podrá sustituir a los trabajadores destinados a dicho enclave cuando exista causa justificada, respetando siempre lo establecido en el artículo 6.

5. Una vez finalizado el contrato entre la empresa colaboradora y el centro especial de empleo, todos los trabajadores con discapacidad que hubieran prestado servicios en el enclave laboral seguirán manteniendo su relación laboral con el centro especial de empleo, salvo aquellos que hubieran sido contratados para trabajar en el enclave bajo la modalidad de obra o servicio determinado.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de lo establecido en el capítulo III de este real decreto.

Artículo 9. *Prevención de riesgos laborales en el enclave.*

1. La empresa colaboradora y el centro especial de empleo deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en relación con los trabajadores que formen el enclave, en los términos previstos en los artículos 24 y 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el Real Decreto

171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

2. No podrá constituirse un enclave laboral para la realización de las actividades y los trabajos que se determinan en el anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.

Artículo 10. *Otros derechos de los trabajadores y de sus representantes.*

1. Será de aplicación a los trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo ocupados en el enclave lo dispuesto en el capítulo IV del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.

2. Lo dispuesto en el artículo 5.5 de este real decreto se entiende sin perjuicio del cumplimiento por la empresa colaboradora y por el centro especial de empleo, en su condición de empresa principal y de empresa contratista, respectivamente, de las obligaciones de información a los trabajadores y a sus representantes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

CAPÍTULO III

Medidas para el tránsito del empleo protegido al empleo en el mercado de trabajo ordinario

Artículo 11. *Incorporación a la empresa colaboradora.*

1. La empresa colaboradora podrá contratar a trabajadores del enclave en cualquier momento, preferentemente con carácter indefinido, aunque se podrán concertar contratos de otras modalidades si resultan procedentes.

2. En los supuestos a que se refiere este artículo, no podrá concertarse período de prueba, salvo que el trabajador vaya a realizar funciones completamente distintas de las que realizaba en el enclave.

3. El trabajador, al ingresar en la empresa colaboradora, pasará a la situación de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo en las condiciones que establezca el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, el artículo 46.2 y 5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 12. *Incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de trabajadores con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.*

(Derogado).

Artículo 13. *Incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de otros trabajadores con discapacidad del enclave.*

(Derogado).

Disposición adicional primera. *Comunidades autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión.*

Las comunidades autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación podrán acomodar lo establecido en este real decreto a las particularidades derivadas de su organización propia.

Disposición adicional segunda. *Opción por la aplicación de los enclaves como medida alternativa.*

Las empresas que hayan quedado exentas del cumplimiento directo de la obligación de reserva de puestos de trabajo en favor de los trabajadores con discapacidad, según lo establecido en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, y en el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del dos por ciento en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, podrán optar por la aplicación de los enclaves laborales como medida alternativa de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.1.4.a del citado real decreto.

En este caso, el importe del contrato entre el centro especial de empleo y la empresa colaboradora deberá ser, como mínimo, el previsto en el artículo 2.2, párrafo primero, del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.

Disposición adicional tercera. *Simplificación de procedimientos.*

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de este real decreto se procederá, mediante la modificación del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del dos por ciento en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, a la simplificación y agilización de los procedimientos regulados en los artículos 1 y 3 del citado real decreto.

Disposición transitoria única. *Enclaves existentes a la entrada en vigor de este real decreto.*

Los enclaves laborales existentes a la entrada en vigor de este real decreto deberán ajustarse a la regulación establecida en él en el plazo de un año desde dicha entrada en vigor. En estos enclaves a las empresas colaboradoras que opten por la aplicación del enclave como medida alternativa no les resultará de aplicación el procedimiento regulado en los artículos 1.2 y 3.1 del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del dos por ciento en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.

Disposición final primera. *Habilitación competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo del artículo 149.1.7.^a y 17.^a de la Constitución.

Disposición final segunda. *Modificaciones del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.*

Se añade un último párrafo al apartado 1 del artículo 2 del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del dos por ciento en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, con el siguiente contenido:

«4.^a 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 por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.»

Disposición final tercera. *Modificación del Real Decreto 1971/1999, de 23 de noviembre.*

Se incorpora una disposición adicional única al Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, que tendrá la siguiente redacción:

«Disposición adicional única. *Reconocimiento del tipo de minusvalía.*

1. En los certificados y resoluciones de reconocimiento del grado de minusvalía, expedidos por organismo competente, se hará constar, en lo sucesivo, como mención complementaria el tipo de minusvalía en las categorías de psíquica, física o sensorial, según corresponda.

2. Las personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía hubiera sido reconocido por organismo competente con arreglo a lo dispuesto en este real decreto con anterioridad a la entrada en vigor de esta disposición adicional única, y en cuyo certificado o resolución de reconocimiento de grado de minusvalía no figurase la mención al tipo de discapacidad en las categorías de psíquica, física o sensorial, podrán solicitar de organismo competente, por sí mismas o, en su caso, a través de sus representantes legales, la ampliación del reconocimiento, a fin de hacer constar en su certificado o resolución oficial la mención expresa al tipo de discapacidad referido.

3. El organismo competente atenderá la solicitud a que se refiere el apartado anterior en el plazo máximo de 15 días naturales desde su presentación, con la emisión por escrito de la correspondiente ampliación de reconocimiento.»

Disposición final cuarta. *Facultades de desarrollo.*

Se faculta al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

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

Dado en Madrid, a 20 de febrero de 2004.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales,
EDUARDO ZAPLANA HERNÁNDEZ-SORO

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico.