

i Fisioteràpia Blanquerna, la implantació del qual ha estat autoritzada per la Generalitat de Catalunya.

Acreditada l'homologació del pla d'estudis esmentat per part del Consell de Coordinació Universitària i el compliment dels requisits bàsics que preveu el Reial decret 557/1991, de 12 d'abril, sobre creació i reconeixement d'universitats i centres universitaris, vigent en el que no s'oposi a la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, escau l'homologació del títol esmentat.

Aquesta homologació s'efectua d'acord amb el que estableixen l'apartat 4 de l'article 35 de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre; el Reial decret 433/1998, de 20 de març, pel qual s'estableix el títol de diplomad en nutrició humana i dietètica i les directrius generals pròpies dels plans d'estudis conduents a obtenir-lo, i altres normes dictades en el seu desplegament.

En virtut d'això, a proposta de la ministra d'Educació, Cultura i Esport i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres en la reunió del dia 6 de febrer de 2004,

DISPOSO:

Article 1. *Objecte.*

1. S'homologa el títol de diplomad en nutrició humana i dietètica, de l'Escola Universitària d'Infermeria i Fisioteràpia Blanquerna, de la Universitat Ramon Llull de Barcelona, reconeguda com a universitat privada, una vegada acreditada l'homologació del seu pla d'estudis per part del Consell de Coordinació Universitària i el compliment dels requisits bàsics que preveu el Reial decret 557/1991, de 12 d'abril, sobre creació i reconeixement d'universitats i centres universitaris.

L'homologació del pla d'estudis a què s'ha fet referència en el paràgraf anterior ha estat publicada en el «Butlletí Oficial de l'Estat» de 23 d'octubre de 2003, per la Resolució del Rectorat de la Universitat de data 29 de setembre de 2003.

2. La Generalitat de Catalunya pot autoritzar la impartició dels ensenyaments conduents a l'obtenció del títol homologat a l'apartat 1, i la Universitat Ramon Llull de Barcelona pot procedir, en el moment oportú, a expedir-ne el títol corresponent.

Article 2. *Avaluació del desenvolupament efectiu dels ensenyaments.*

Als efectes del que disposen aquest Reial decret i els apartats 5 i, si s'escau, 6 de l'article 35 de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, transcorregut el període d'implantació del pla d'estudis a què es refereix el paràgraf segon de l'apartat 1 de l'article 1, la Universitat ha de sotmetre a avaluació de l'Agència Nacional d'Avaluació de la Qualitat i Acreditació el desenvolupament efectiu dels ensenyaments corresponents.

Article 3. *Expedició del títol.*

El títol al qual es refereix l'apartat 1 de l'article 1 l'expedeix el rector de la Universitat Ramon Llull de Barcelona, d'acord amb el que estableixen l'apartat 2 de l'article 34 de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, i altres normes vigents, amb menció expressa d'aquest Reial decret que homologa el títol.

Disposició final primera. *Habilitació per al desplegament reglamentari.*

El ministre d'Educació, Cultura i Esport, en l'àmbit de les seves competències, ha de dictar les disposicions necessàries per al desplegament i l'aplicació d'aquest Reial decret.

Disposició final segona. *Entrada en vigor.*

Aquest Reial decret entra en vigor l'endemà de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Madrid, 6 de febrer de 2004.

JUAN CARLOS R.

La ministra d'Educació, Cultura i Esport,
PILAR DEL CASTILLO VERA

MINISTERI DE TREBALL I AFERS SOCIALS

3277 REIAL DECRET 290/2004, de 20 de febrer, pel qual es regulen els enclavaments laborals com a mesura de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat. («BOE» 45, de 21-2-2004.)

Dins les polítiques socials desplegades pel Govern en els últims anys, les persones amb discapacitat han constituït un eix d'actuació prioritari. Amb això es pretén donar compliment al mandat de l'article 49 de la Constitució, amb l'objectiu últim que les persones amb discapacitat puguin gaudir de tots els drets constitucionals com la resta dels ciutadans, inclòs el dret al treball que reconeix l'article 35 de la Constitució espanyola.

Amb la finalitat de la integració laboral de les persones amb discapacitat, el 3 de desembre de 2002 el Ministeri de Treball i Afers Socials va signar amb el Comitè Espanyol de Representants de Minusvàlids (CERMI) un acord sobre mesures per millorar les oportunitats d'ocupació de les persones amb discapacitat i que constitueix el II Pla d'ocupació MTAS-CERMI 2002-2004. En aquest acord les parts signants manifesten la voluntat de contribuir de manera responsable a aconseguir la plena ocupació de la població en general i que en aquest objectiu coadjuvi la incorporació al mercat de treball ordinari o, quan no sigui possible, protegit, del major nombre possible de persones amb discapacitat.

El Govern ha adoptat des de llavors diverses iniciatives normatives per al compliment de l'acord, que ja han conclòs en molts casos en l'aprovació de normes de rang divers, des de la Llei 45/2002, de 13 de desembre, de mesures urgents per a la reforma del sistema de protecció per desocupació i millora de l'ocupabilitat, fins a la Llei 36/2003, d'11 de novembre, de mesures de reforma econòmica, procedent del Reial decret llei 2/2003, de 25 d'abril.

En el mateix sentit, no es pot oblidar que el 2003 va ser declarat Any Europeu per a les Persones amb Discapacitat. I en aquest marc també s'han aprovat altres normes importants, com ara la Llei 41/2003, de 18 de novembre, de protecció patrimonial de les persones amb discapacitat i de modificació del Codi civil, de la Llei d'enjudiciament civil i de la normativa tributària, i la Llei 51/2003, de 3 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat, en la qual també s'inclouen algunes mesures derivades de l'acord.

Cal assenyalar que la integració laboral de les persones amb discapacitat també figura com a objectiu rellevant en el Pla d'acció per a l'ocupació del Regne d'Espanya per a l'any 2003, aprovat pel Govern el 19 de setembre d'aquest any, i en el II Pla d'acció per a les

persones amb discapacitat (2003-2007), aprovat pel Consell de Ministres el passat 5 de desembre.

A l'apartat III.2 de l'acord esmentat, les parts signants aposten per l'ocupació ordinària com l'instrument millor d'integració social dels minusvàlids, per la qual cosa consideren necessari buscar mecanismes nous que facilitin el trànsit des de l'ocupació protegida a l'ocupació ordinària.

Aquest Reial decret obeeix al compromís assumit pel Ministeri de Treball i Afers Socials de regular els enclavaments laborals, com una de les modificacions normatives dirigides a actualitzar el marc jurídic que permet la creació d'ocupació de les persones amb discapacitat, aconseguir la integració més gran al mercat de treball ordinari i facilitar el compliment de l'obligació de reserva de contractació per les empreses.

Diverses normes legals habiliten el Govern per regular els enclavaments: en primer lloc, l'article 17.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, segons el qual el Govern pot atorgar subvencions, desgravacions i altres mesures per fomentar l'ocupació de grups específics de treballadors que tinguin especials dificultats per accedir a l'ocupació. En segon lloc, la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels minusvàlids, que dedica el seu títol VII a la integració laboral, inclosos els centres especials d'ocupació a què es refereixen els articles 41 a 46 de la Llei esmentada. Finalment, la recent Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació, que a l'article 26.1 habilita el Govern per establir programes específics destinats a fomentar l'ocupació de les persones amb especials dificultats d'integració al mercat de treball, incloent-hi les persones amb discapacitat.

D'aquesta nova regulació cal subratllar dues idees. La primera, la que es dirigeix a promoure l'ocupació, preferentment de les persones amb discapacitat que pel grau o la mena de la seva discapacitat presenten especials dificultats per a l'accés al mercat ordinari de treball.

L'altre aspecte rellevant és que els enclavaments laborals es configuren com una subcontractació d'obres o serveis entre un centre especial d'ocupació i una empresa ordinària, que s'acompanya de determinades cauteles i garanties lligades al col·lectiu al qual es dirigeix, que reforcen el règim jurídic general de la subcontractació.

En definitiva, la finalitat última dels enclavaments laborals és aconseguir una integració més gran dels treballadors amb discapacitat amb especials dificultats al mercat de treball ordinari, per la qual cosa els enclavaments suposen una mesura d'utilitat per facilitar la transició des de l'ocupació protegida al centre especial d'ocupació a l'ocupació ordinària: al treballador amb discapacitat, l'enclavament li permet completar i millorar la seva experiència professional amb tasques i en un entorn propi del mercat ordinari de treball; i a l'empresa col·laboradora, li permet conèixer millor les capacitats i possibilitats d'aquests treballadors, fet que pot portar-la finalment a decidir incorporar-los a la seva plantilla, el que determina, si s'escau, l'aplicació d'un seguit d'ajuts.

A més, els enclavaments laborals poden possibilitar el creixement de l'activitat duta a terme pels centres especials d'ocupació i, finalment, poden contribuir a facilitar a les empreses el compliment de l'obligació de la quota de reserva legal del dos per cent de treballadors amb discapacitat que estableix la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels minusvàlids, i això en dos sentits: d'una part, a facilitar la incorporació a la plantilla de l'empresa ordinària i, d'una altra part, a configurar-se com una nova mesura alternativa si es donen les condicions excepcionals que regulen aquesta Llei i la normativa de desplegament.

Finalment, es du a terme una modificació del Reial decret 1971/1999, de 23 de desembre, de procediment

per al reconeixement, la declaració i la qualificació del grau de minusvàlida. Així mateix, es preveu l'adaptació d'aquesta previsió respecte de les persones amb discapacitat el grau de minusvàlida de les quals hagi estat reconegut abans de l'entrada en vigor d'aquesta disposició.

En l'elaboració d'aquest Reial decret han estat consultades les organitzacions sindicals i empresarials més representatives.

En virtut d'això, a proposta del ministre de Treball i Afers Socials, d'acord amb el Consell d'Estat i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres en la reunió del dia 20 de febrer de 2004,

DISPOSO:

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1. Concepte i règim jurídic.

1. Aquest Reial decret té per objecte regular els enclavaments laborals com a mesura de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat.

2. S'entén per enclavament laboral el contracte entre una empresa del mercat ordinari de treball, anomenada empresa col·laboradora, i un centre especial d'ocupació per a la realització d'obres o serveis que tinguin una relació directa amb l'activitat normal d'aquella i per a la realització de la qual un grup de treballadors amb discapacitat del centre especial d'ocupació s'hagi de desplaçar temporalment al centre de treball de l'empresa col·laboradora.

3. La direcció i l'organització del treball a l'enclavament correspon al centre especial d'ocupació, amb el qual el treballador amb discapacitat ha de mantenir plenament, durant la vigència de l'enclavament, la seva relació laboral de caràcter especial en els termes que estableix el Reial decret 1368/1985, de 17 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels minusvàlids que treballin en centres especials d'ocupació.

4. És aplicable als enclavaments laborals el que estableixen l'article 42 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, els articles 104.1 i 127.1 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, i aquest Reial decret.

Article 2. Objectius dels enclavaments laborals.

Són objectius dels enclavaments laborals els següents:

a) Afavorir el trànsit des de l'ocupació als centres especials d'ocupació a l'ocupació en empreses del mercat ordinari de treball de les persones amb discapacitat i, en particular, d'aquelles que per les seves característiques individuals presenten especials dificultats per a l'accés al mercat ordinari de treball d'acord amb el que estableix l'article 6.2.

b) Permetre als treballadors amb discapacitat d'un centre especial d'ocupació dur a terme la seva activitat laboral en una empresa del mercat ordinari de treball i completar, en tot cas, la seva experiència professional mitjançant l'exercici de les feines, tasques i funcions que es facin en aquesta empresa, i facilitar d'aquesta manera les seves possibilitats d'accés al mercat ordinari de treball.

c) Aconseguir que l'empresa del mercat ordinari de treball en què es fa l'enclavament laboral tingui un

coneixement millor de les capacitats i aptituds reals dels treballadors amb discapacitat, com a pas previ a la seva eventual incorporació a la plantilla de l'empresa.

d) Possibilitar el creixement de l'activitat duta a terme pels centres especials d'ocupació i, per tant, la contractació per aquests de nous treballadors amb discapacitat, i afavorir la creació d'ocupació estable per a persones amb discapacitat.

e) Facilitar a les empreses el compliment de l'obligació de la quota de reserva legal del dos per cent de treballadors amb discapacitat que estableix l'article 38.1 de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels minusvàlids, transitòriament, com a mesura alternativa en els termes que preveu aquest Reial decret i, definitivament, mitjançant la contractació directa dels treballadors amb discapacitat de l'enclavament per l'empresa col·laboradora o una altra empresa del mercat ordinari de treball.

CAPÍTOL II

Requisits per a la realització d'enclavaments laborals

Article 3. *Requisits dels centres especials d'ocupació.*

1. Poden fer enclavaments els centres especials d'ocupació, qualificats i inscrits com a tals d'acord amb el que disposen l'article 42 de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, i el Reial decret 2273/1985, de 4 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament dels centres especials d'ocupació, que almenys faci sis mesos que estiguin inscrits al registre corresponent i que hagin dut a terme la seva activitat de forma continuada en els sis mesos anteriors a la subscripció del contracte al qual es refereix l'article 5 d'aquest Reial decret.

2. El centre especial d'ocupació no pot tenir com a activitat exclusiva la derivada d'un o més enclavaments determinats, sinó que ha de mantenir una activitat pròpia com a centre especial d'ocupació.

Article 4. *Requisits de les empreses col·laboradores.*

Pot actuar com a empresa col·laboradora qualsevol empresa del mercat ordinari de treball que formalitzi amb un centre especial d'ocupació el contracte al qual es refereix l'article següent.

Article 5. *Contracte entre el centre especial d'ocupació i l'empresa col·laboradora.*

1. Per a la realització de l'enclavament laboral, el centre especial d'ocupació i l'empresa col·laboradora subscriuen un contracte, que s'ha de formalitzar per escrit, amb el contingut mínim següent:

a) Identificació d'ambdues parts, fent-hi constar la denominació social, el domicili, el número d'identificació fiscal i el codi de compte de cotització a la Seguretat Social.

b) Determinació precisa de l'obra o el servei objecte del contracte i de l'activitat en què, dins de l'organització general de l'empresa col·laboradora, han de ser ocupats els treballadors destinats a l'enclavament.

c) Dades identificatives del centre de treball on es fa l'obra o es presta el servei.

d) Durada prevista per a l'enclavament.

e) Nombre de treballadors amb discapacitat que s'ocupen a l'enclavament.

f) Preu convingut.

2. La durada mínima de l'enclavament és de tres mesos i la durada màxima de tres anys, i es pot prorrogar

per períodes no inferiors a tres mesos fins a assolir la durada màxima indicada.

Transcorreguts els tres anys de durada màxima a què es refereix el paràgraf anterior, l'enclavament només es pot prorrogar si el centre especial d'ocupació acredita que l'empresa col·laboradora o una altra empresa del mercat ordinari de treball han contractat amb caràcter indefinit treballadors amb discapacitat de l'enclavament als quals es refereix l'article 6.2, segons la proporció següent:

a) Quan es tracti d'enclavaments que ocupin fins a 20 treballadors, un treballador, com a mínim.

b) Quan es tracti d'enclavaments que ocupin un nombre superior de treballadors, dos treballadors, com a mínim.

La durada mínima de la pròrroga és de tres mesos i la durada màxima, de tres anys, i es pot prorrogar per períodes no inferiors a tres mesos fins a assolir la durada màxima indicada.

No es pot prorrogar l'enclavament ni iniciar-se'n un de nou per a la mateixa activitat si s'ha arribat a la durada màxima total de sis anys, inclòs el període de pròrroga que estableix el paràgraf anterior.

3. L'enclavament ha d'estar format almenys per cinc treballadors si la plantilla de l'empresa col·laboradora és de 50 treballadors o més, o almenys per tres treballadors si la plantilla esmentada és inferior.

A efectes del que disposa el paràgraf anterior, no s'inclouen en el còmput com a treballadors de l'enclavament els encarregats a qui es refereix l'article 8.2, llevat que ells mateixos siguin treballadors amb discapacitat.

4. És nul·la la clàusula del contracte que prohibeixi la contractació per l'empresa col·laboradora del treballador amb discapacitat que estigui prestant serveis a l'enclavament o els hagi prestat anteriorment.

5. L'enclavament laboral pot començar la seva activitat des de la data de subscripció del contracte a què es refereix aquest article.

Article 6. *Treballadors destinats a l'enclavament.*

1. L'enclavament està format per treballadors amb discapacitat del centre especial d'ocupació, que són seleccionats per aquest, respectant el que estableix aquest article.

El 60 per cent, com a mínim, dels treballadors de l'enclavament ha de presentar especials dificultats per a l'accés al mercat ordinari de treball.

2. Als efectes que estableix aquest Reial decret, es consideren treballadors amb discapacitat que presenten especials dificultats per a l'accés al mercat ordinari de treball:

a) Les persones amb paràlisi cerebral, les persones amb malaltia mental o les persones amb discapacitat intel·lectual, amb un grau de minusvalidesa reconegut igual o superior al 33 per cent.

b) Les persones amb discapacitat física o sensorial, amb un grau de minusvalidesa reconegut igual o superior al 65 per cent.

c) Les dones amb discapacitat no incloses en els paràgrafs anteriors amb un grau de minusvalidesa reconegut igual o superior al 33 per cent. Aquest grup pot assolir fins a un 50 per cent del percentatge a què es refereix el paràgraf segon de l'apartat anterior.

3. Els altres treballadors de l'enclavament han de ser treballadors amb discapacitat amb un grau de minusvalidesa reconegut igual o superior al 33 per cent.

4. El 75 per cent, com a mínim, dels treballadors de l'enclavament ha de tenir una antiguitat mínima de tres mesos al centre especial d'ocupació.

Article 7. Informació al servei públic d'ocupació.

1. L'empresa col·laboradora i, subsidiàriament, el centre especial d'ocupació ha de remetre al servei públic d'ocupació o òrgan competent en matèria de registre dels centres especials d'ocupació el contracte que regula l'article 5 d'aquest Reial decret, així com les seves prorroques, en el termini d'un mes des de la seva signatura.

El servei públic d'ocupació o òrgan a què es refereix el paràgraf anterior pot sol·licitar un informe de control a la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

2. Als efectes que preveu aquest Reial decret, es considera òrgan competent el del lloc en què es trobi el centre de treball on es vagi a ubicar l'enclavament, amb independència de la comunitat autònoma on estigui registrat el centre especial d'ocupació.

Article 8. Relacions laborals a l'enclavament.

1. Els treballadors amb discapacitat ocupats a l'enclavament laboral mantenen, a tots els efectes, la seva relació laboral de caràcter especial amb el centre especial d'ocupació durant la vigència de l'enclavament, i aquesta relació laboral es regeix pel que estableix el Reial decret 1368/1985, de 17 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels minusvàlids que treballin als centres especials d'ocupació.

El centre especial d'ocupació i l'empresa col·laboradora responen de les seves obligacions laborals i de Seguretat Social de conformitat amb el que prescriuen l'article 42 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, els articles 104.1 i 127.1 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, i les seves normes de desplegament.

2. D'acord amb el que estableix l'article 1 d'aquest Reial decret, per a la direcció i l'organització del treball de l'enclavament el centre especial d'ocupació té a l'enclavament encarregats responsables de l'equip de producció.

3. La facultat disciplinària correspon al centre especial d'ocupació.

4. Una vegada constituït l'enclavament, el centre especial d'ocupació només pot substituir els treballadors destinats a l'esmentat enclavament quan hi hagi una causa justificada, respectant sempre el que estableix l'article 6.

5. Una vegada finalitzat el contracte entre l'empresa col·laboradora i el centre especial d'ocupació, tots els treballadors amb discapacitat que hagin prestat serveis a l'enclavament laboral han de continuar mantenint la seva relació laboral amb el centre especial d'ocupació, llevat dels que han estat contractats per treballar a l'enclavament sota la modalitat d'obra o servei determinat.

El que disposa el paràgraf anterior s'entén sense perjudici del que estableix el capítol III d'aquest Reial decret.

Article 9. Prevenció de riscos laborals a l'enclavament.

1. L'empresa col·laboradora i el centre especial d'ocupació han de cooperar en l'aplicació de la normativa sobre prevenció de riscos laborals en relació amb els treballadors que formin l'enclavament, en els termes que preveuen els articles 24 i 25 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

2. No es pot constituir un enclavament laboral per a la realització de les activitats i els treballs que determina l'annex I del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.

Article 10. Altres drets dels treballadors i dels seus representants.

1. És aplicable als treballadors amb discapacitat del centre especial d'ocupació ocupats a l'enclavament el que disposa el capítol VI del Reial decret 1368/1985, de 17 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels minusvàlids que treballin en els centres especials d'ocupació.

2. El que disposa l'article 5.6 d'aquest Reial decret s'entén sense perjudici del compliment per l'empresa col·laboradora i pel centre especial d'ocupació, en la seva condició d'empresa principal i d'empresa contractista, respectivament, de les obligacions d'informació als treballadors i als seus representants, d'acord amb el que estableix l'article 42 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

CAPÍTOL III**Mesures per al trànsit de l'ocupació protegida a l'ocupació al mercat de treball ordinari****Article 11. Incorporació a l'empresa col·laboradora.**

1. L'empresa col·laboradora pot contractar treballadors de l'enclavament en qualsevol moment, preferentment amb caràcter indefinit, encara que es poden subscriure contractes d'altres modalitats si són procedents.

2. En els casos a què es refereix aquest article, no es pot concertar període probatori, llevat que el treballador hagi de fer funcions completament diferents de les que realitzava a l'enclavament.

3. El treballador, en ingressar a l'empresa col·laboradora, passa a la situació d'excedència voluntària al centre especial d'ocupació en les condicions que estableixi el conveni col·lectiu aplicable o, si no n'hi ha, l'article 46.2 i 5 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

Article 12. Incentius per a la contractació per l'empresa col·laboradora de treballadors amb discapacitat que presenten especials dificultats per a l'accés al mercat ordinari de treball.

1. Les empreses col·laboradores que contractin amb caràcter indefinit un treballador de l'enclavament amb discapacitat que presenti especials dificultats per a l'accés al mercat ordinari de treball inclòs a l'article 6.2.a) o b) tenen dret als ajuts següents:

a) Subvenció de 7.814 euros per cada contracte de treball subscrit a jornada completa. Si el contracte és a temps parcial, la subvenció es redueix proporcionalment segons la jornada de treball pactada.

Aquesta subvenció pot ser destinada per l'empresa col·laboradora, totalment o parcialment, a serveis de suport del treballador.

b) Bonificació del 100 per cent en les quotes empresarials de la Seguretat Social, incloses les d'accident de treball i malaltia professional i les quotes de recaptació conjunta durant tota la vigència del contracte.

c) Subvenció per adaptació del lloc de treball i eliminació de barreres o obstacles de conformitat amb el que estableix el Reial decret 1451/1983, d'11 de maig, pel qual, en compliment del que preveu la Llei 13/1982, de 7 d'abril, es regula l'ocupació selectiva i les mesures de foment de l'ocupació dels treballadors minusvàlids, modificat pel Reial decret 170/2004, de 30 de gener.

2. Per tenir dret als ajuts que preveu aquest article, la contractació dels treballadors s'ha de fer sense solució

de continuïtat i transcorregut, almenys, un termini de tres mesos des de l'inici de l'enclavament o des de la incorporació del treballador si aquesta és posterior a l'inici de l'enclavament.

3. Per obtenir els ajuts que regula aquest article, l'empresa ha de presentar davant l'oficina d'ocupació el contracte de treball en model oficial i en exemplar quadruplicat, acompanyat de la sol·licitud d'alta en el règim corresponent de la Seguretat Social i del certificat que acrediti el grau de minusvalidesa, expedit per l'organisme competent. Aquesta presentació té els efectes de sol·licitud de les subvencions i bonificacions que regula aquest article.

El servei públic d'ocupació competent ha de comunicar a les empreses la concessió de les subvencions o bonificacions en el termini d'un mes a partir de la data de la presentació. Transcorregut aquest termini sense resolució expressa, s'entenen denegades.

4. En el que no preveu aquest article, és aplicable a les empreses col·laboradores i a aquests contractes el règim sobre requisits i exclusions, així com d'obligacions, inclosa la de manteniment de l'estabilitat en l'ocupació dels treballadors, que sigui aplicable als ajuts que regula el capítol II del Reial decret 1451/1983, d'11 de maig, modificat pel Reial decret 170/2004, de 30 de gener.

No obstant el que estableix el paràgraf anterior, no s'aplica, per la seva pròpia naturalesa, l'exclusió per acabament en els últims tres mesos de la relació laboral de caràcter indefinit del treballador amb discapacitat amb el centre especial d'ocupació.

Article 13. *Incentius per a la contractació per l'empresa col·laboradora d'altres treballadors amb discapacitat de l'enclavament.*

1. Si el treballador amb discapacitat de l'enclavament que s'incorpora amb caràcter indefinit a l'empresa col·laboradora no està inclòs a l'article 6.2.a) o b), l'empresa col·laboradora té dret als ajuts que estableix el Reial decret 1451/1983, d'11 de maig, modificat pel Reial decret 170/2004, de 30 de gener.

2. En els casos a què es refereix aquest article, és aplicable el que disposa el Reial decret 1451/1983, d'11 de maig, modificat pel Reial decret 170/2004, de 30 de gener, si bé el procediment per obtenir els ajuts és el que estableix l'apartat 3 de l'article anterior.

No obstant el que estableix el paràgraf anterior, no s'aplica, per la seva pròpia naturalesa, l'exclusió dels ajuts per acabament en els últims tres mesos de la relació laboral de caràcter indefinit del treballador amb discapacitat amb el centre especial d'ocupació.

Disposició addicional primera. Comunitats autònomes que han assumit el traspàs de la gestió.

Les comunitats autònomes que han assumit el traspàs de la gestió realitzada per l'Institut Nacional d'Ocupació en l'àmbit del treball, l'ocupació i la formació poden acodar el que estableix aquest Reial decret a les particularitats derivades de la seva organització pròpia.

Disposició addicional segona. Opció per l'aplicació dels enclavaments com a mesura alternativa.

Les empreses que han quedat exemptes del compliment directe de l'obligació de reserva de llocs de treball a favor dels treballadors amb discapacitat, segons el que estableixen l'article 38.1 de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels minusvàlids, i el Reial decret 27/2000, de 14 de gener, pel qual s'estableixen mesures alternatives de caràcter excepcional al compli-

ment de la quota de reserva del dos per cent a favor de treballadors discapacitats en empreses de 50 treballadors o més, poden optar per l'aplicació dels enclavaments laborals com a mesura alternativa d'acord amb el que estableix l'article 2.1.4a del Reial decret esmentat.

En aquest cas, l'import del contracte entre el centre especial d'ocupació i l'empresa col·laboradora ha de ser, com a mínim, el que preveu l'article 2.2, paràgraf primer, del Reial decret 27/2000, de 14 de gener.

Disposició addicional tercera. Simplificació de procediments.

En el termini de sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret cal procedir, mitjançant la modificació del Reial decret 27/2000, de 14 de gener, pel qual s'estableixen mesures alternatives de caràcter excepcional, al compliment de la quota de reserva del dos per cent a favor de treballadors discapacitats en empreses de 50 treballadors o més, a la simplificació i l'agilitació dels procediments que regulen els articles 1 i 3 del Reial decret esmentat.

Disposició transitòria única. Enclavaments existents a l'entrada en vigor d'aquest Reial decret.

Els enclavaments laborals existents a l'entrada en vigor d'aquest Reial decret s'han d'ajustar a la regulació que s'hi estableix en el termini d'un any des de l'entrada en vigor esmentada. En aquests enclavaments, a les empreses col·laboradores que optin per l'aplicació de l'enclavament com a mesura alternativa no els és aplicable el procediment que regulen els articles 1.2 i 3.1 del Reial decret 27/2000, de 14 de gener, pel qual s'estableixen mesures alternatives de caràcter excepcional al compliment de la quota de reserva del dos per cent a favor de treballadors discapacitats en empreses de 50 treballadors o més.

Disposició final primera. Habilitació competencial.

Aquest Reial decret es dicta a l'empara de l'article 149.1.7a i 17a de la Constitució.

Disposició final segona. Modificacions del Reial decret 27/2000, de 14 de gener.

S'afegeix un últim paràgraf a l'apartat 1 de l'article 2 del Reial decret 27/2000, de 14 de gener, pel qual s'estableixen mesures alternatives de caràcter excepcional al compliment de la quota de reserva del dos per cent a favor de treballadors discapacitats en empreses de 50 treballadors o més, amb el contingut següent:

«4a Constitució d'un enclavament laboral, amb la subscripció prèvia del contracte corresponent amb un centre especial d'ocupació, d'acord amb el que estableix el Reial decret pel qual es regulen els enclavaments laborals com a mesura de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat.»

Disposició final tercera. Modificació del Reial decret 1971/1999, de 23 de novembre.

S'incorpora una disposició addicional única al Reial decret 1971/1999, de 23 de desembre, de procediment per al reconeixement, declaració i qualificació del grau de minusvalidesa, que té la redacció següent:

«Disposició addicional única. *Reconeixement del tipus de minusvalidesa.*

1. En els certificats i les resolucions de reconeixement del grau de minusvalidesa, expedits per

un organisme competent, s'hi ha de fer constar, en endavant, com a menció complementària, el tipus de minusvalidesa en les categories de psíquica, física o sensorial, segons correspongui.

2. Les persones amb discapacitat el grau de minusvalidesa de les quals hagi estat reconegut per un organisme competent d'acord amb el que disposa aquest Reial decret abans de l'entrada en vigor d'aquesta disposició addicional única, i en el certificat o resolució de reconeixement de grau de minusvalidesa de les quals no figuri la menció al tipus de discapacitat en les categories de psíquica, física o sensorial, poden sol·licitar d'un organisme competent, per si mateixes o, si s'escau, mitjançant els seus representants legals, l'ampliació del reconeixement, a fi de fer constar en el seu certificat o resolució oficial la menció expressa al tipus de discapacitat referit.

3. L'organisme competent ha d'atendre la sol·licitud a què es refereix l'apartat anterior en el termini màxim de 15 dies naturals des de la seva presentació, amb l'emissió per escrit de l'ampliació de reconeixement corresponent.»

Disposició final quarta. *Facultats de desplegament.*

Es faculta el ministre de Treball i Afers Socials per dictar totes les disposicions que siguin necessàries per a l'aplicació i el desplegament del que disposa aquest Reial decret.

Disposició final cinquena. *Entrada en vigor.*

Aquest Reial decret entra en vigor l'endemà de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Madrid, 20 de febrer de 2004.

JUAN CARLOS R.

El ministre de Treball i Afers Socials,
EDUARDO ZAPLANA HERNÁNDEZ-SORO

MINISTERI D'AGRICULTURA, PESCA I ALIMENTACIÓ

3278 REIAL DECRET 291/2004, de 20 de febrer, pel qual es regula el règim de la taxa làctia. («BOE» 45, de 21-2-2004.)

El Reglament (CE) núm. 1788/2003 del Consell, de 29 de setembre de 2003, pel qual s'estableix una taxa al sector de la llet i dels productes lactis, ha donat continuïtat fins al 31 de març de 2015 al règim de la taxa làctia com a instrument bàsic de regulació del mercat lleter.

La taxa làctia va ser establerta inicialment pel Reglament (CEE) núm. 856/1984 del Consell, de 31 de març de 1984, que va modificar el Reglament (CEE) núm. 804/68, pel qual es va constituir l'organització comuna de mercats al sector de la llet i els productes lactis. Aquest règim, en el qual ara s'introdueixen determinades modificacions i que és necessari incorporar a la nostra normativa nacional, va ser successivament regulat i prorrogat en diverses ocasions i, en particular, mitjançant el Reglament (CEE) núm. 3950/1992 del Consell, de 28 de desembre de 1992, que es deroga, i posteriorment

modificat pel Reglament (CE) núm. 1256/1999, de 17 de maig de 1999.

Al seu torn, el Reglament (CE) núm. 1392/2001 de la Comissió, de 9 de juliol de 2001, que regula l'aplicació de les disposicions esmentades, estableix que els estats membres han d'adoptar totes les mesures que siguin necessàries per garantir que la taxa es recapta correctament.

En aquesta línia, la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social, a més d'actualitzar el règim d'infraaccions aplicat a la taxa, regula determinades responsabilitats en relació amb la seva recaptació i, a la disposició final tercera, habilita el Govern per desplegar per reglament el règim de la taxa làctia, la qual cosa es du a terme en aquest Reial decret. S'hi actualitza el contingut de la normativa fins ara vigent, d'acord amb el nou marc legal i amb l'experiència generada, especialment en la regulació dels diferents operadors que intervenen en el mercat de la llet, a fi de simplificar-ne el funcionament i donar-hi més transparència.

Es configura la taxa làctia com una exacció parafiscal de les que preveu la disposició addicional segona de la Llei 8/1989, de 13 d'abril, de taxes i preus públics, en la qual es preveu el seu establiment per reial decret. D'altra banda, amb aquesta regulació es completen, en la línia apuntada, algunes interpretacions recents, segons les quals es considera la taxa làctia com un mer «incentiu econòmic negatiu», però sense atribuir-li cap naturalesa, entre les possibles dins del nostre ordenament intern.

Finalment, el Reial decret 1441/2001, de 21 de desembre, ha aprovat l'Estatut del Fons Espanyol de Garantia Agrària (FEGA), organisme autònom del Ministeri d'Agricultura, Pesca i Alimentació, al qual, entre altres competències, s'atribueixen la gestió, el control i la recaptació en període voluntari de la taxa làctia.

En l'elaboració d'aquest Reial decret s'han consultat les comunitats autònomes i les entitats representatives del sector.

En virtut d'això, a proposta del ministre d'Agricultura, Pesca i Alimentació, amb l'aprovació prèvia de la ministra d'Administracions Públiques, d'acord amb el Consell d'Estat i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres en la reunió del dia 20 de febrer de 2004,

DISPOSO:

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1. *Objecte i àmbit d'aplicació.*

1. Aquest Reial decret té per objecte regular el règim de la taxa làctia a Espanya, així com el sistema de la seva gestió, recaptació i control.

2. Queden excloses de l'àmbit de la seva aplicació la comercialització i la distribució de productes elaborats i transformats derivats de la llet amb destinació al consum, excepte en matèria de vendes directes pels productors, a les quals es refereix el capítol III d'aquest Reial decret.

Article 2. *Definicions.*

Als efectes d'aquest Reial decret, són aplicables les definicions que conté l'article 5 del Reglament (CE) núm. 1788/2003 del Consell, de 29 de setembre de 2003, les que recull l'article 2 del Reial decret 347/2003, de