

Núm. 23/2015

Aplicació de la quota de reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat en empreses de 50 o més treballadors i de les mesures alternatives de caràcter excepcional.

Barcelona, a 4 de juny de 2015

S'ha publicat al [Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, de data 4 de juny de 2015](#), el [DECRET 86/2015, de 2 de juny](#), sobre l'aplicació de la quota de reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat en empreses de 50 o més persones treballadores i de les mesures alternatives de caràcter excepcional al seu compliment.

La Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social (aprovada pel Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre), reconeix el dret al treball de les persones amb discapacitat en condicions que garanteixin l'aplicació dels principis d'igualtat de tracte i no discriminació, així mateix, estableix que les empreses públiques i privades que ocupin un nombre de 50 o més treballadors vindran obligades a tenir almenys, el 2% de treballadors/ores amb discapacitat i que, de manera excepcional, aquestes empreses podran quedar exemptes d'aquesta obligació, de forma parcial o total.

Per altra banda, el Reial Decret 364/2005, de 8 d'abril, que regula el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva, atorga a les comunitats autònomes amb competències en matèria de treball, ocupació i formació la potestat d'adaptar el procediment que s'estableix a les normes pròpies d'organització interna.

D'acord amb l'article 170.1 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de treball i relacions laborals.

En conseqüència, es dictà el Decret 322/2011, de 19 d'abril, sobre l'aplicació de la quota de reserva del 2% a favor de les persones amb discapacitat en empreses de 50 o més persones treballadores i de les mesures alternatives de caràcter excepcional al seu compliment.

El present Decret deroga el Decret 322/2011, de 19 d'abril, amb l'objectiu de millorar l'acomodació de la normativa estatal a les normes d'organització interna del departament competent en la matèria d'ocupació i relacions laborals.

Aquest Decret entrarà en vigor 20 dies després de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Objecte

En vers l'objectiu d'una gestió més eficient i aconseguir un tractament global i coherent en la matèria, el Decret regula el següent:

1. Determinar els procediments d'intermediació laboral respecte de les persones amb discapacitat per tal d'aplicar a Catalunya la quota de reserva del 2% de la plantilla a favor de persones amb discapacitat a empreses de 50 o més persones treballadores.
2. Determinar, els procediments per sol·licitar i obtenir la declaració d'excepcionalitat i l'aplicació de les mesures alternatives de caràcter excepcional al compliment de la quota de reserva.
3. Determinar els òrgans competents en aquestes matèries dins l'àmbit organitzatiu del departament competent en matèria d'ocupació i relacions laborals.

Àmbit d'aplicació de la quota de reserva del 2% de la plantilla

- L'obligació de la quota de reserva del 2% de la plantilla a favor de persones amb discapacitat s'aplica a totes les empreses públiques i privades que ocupin 50 o més treballadors.
- Per calcular la quota de reserva del 2% s'han de tenir en compte les **següents regles**¹:
 - El període de referència per a aquest càlcul seran els 12 mesos immediatament anteriors, durant els quals s'obtindrà la mitjana de treballadors empleats, inclosos els contractats a temps parcial, en la totalitat de centres de treball de l'empresa.
 - Els treballadors vinculats per contractes de durada determinada superior a un any es computaran com a treballadors fixos de plantilla.
 - Els contractats per terme de fins a un any es computaran segons el nombre de dies treballats en el període de referència. Cada 200 dies treballats o fracció es computaran com un treballador més.

Quan el quocient que resulti de dividir per 200 el nombre de dies treballats en el citat període de referència sigui superior al nombre de treballadors que es computen, es tindrà en compte, com a màxim, el total d'aquest treballadors.

A efectes del còmput dels 200 dies treballats previst en els paràgrafs anteriors, es

¹ Disposició Addicional Primera del Reial Decret 364/2055, de 8 d'abril, pel qual es regula el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva a favor dels treballadors amb discapacitat.

comptabilitzaran tant els dies efectivament treballats com els de descans setmanal, els dies festius i les vacances anuals.

- Quan el nombre final que resulti d'aplicar el 2% respecte del total de la plantilla de l'empresa sigui una fracció igual o més gran que 0,5, s'ha d'arrodonir a l'alça fins a la unitat.

Supòsits d'exempció de l'obligació de reserva de plantilla a favor de persones amb discapacitat

- Les empreses podran quedar exemptes de l'obligació de contractar persones amb discapacitat, de forma total o parcial, quan es reconegui per resolució administrativa alguna de les situacions d'excepcionalitat següents:
 - Quan la no incorporació d'una persona treballadora amb discapacitat a l'empresa obligada sigui conseqüència de la impossibilitat de les oficines de treball del Servei d'Ocupació de Catalunya, o de les agències de col·locació, d'atendre l'oferta d'ocupació presentada.
 - Quan hi hagi, i així ho acrediti l'empresa obligada, qüestions de caràcter productiu, organitzatiu, tècnic o econòmic que motivin una dificultat especial per incorporar persones amb discapacitat a la seva plantilla.
- Les mesures alternatives que poden aplicar les empreses exceptuades de l'obligació de complir amb la quota de reserva són les següents:
 - La subscripció d'un contracte mercantil o civil amb un centre especial de treball o amb una persona treballadora autònoma amb discapacitat per a la prestació de serveis aliens i accessoris a l'activitat normal de l'empresa.
 - La subscripció d'un contracte mercantil o civil amb un centre especial de treball o amb una persona treballadora autònoma amb discapacitat per al subministrament de primeres matèries, maquinària, béns d'equip o qualsevol altre tipus de béns necessaris per a l'exercici normal de l'activitat de l'empresa que opta per aquesta mesura.
 - La constitució d'un enclavament laboral, amb la subscripció prèvia del contracte corresponent amb un centre especial de treball.
 - La realització de donacions i d'accions de patrocini, sempre de caràcter monetari, per al desenvolupament d'activitats d'inserció laboral i de creació d'ocupació de persones amb discapacitat.

En l'aplicació d'aquestes mesures les empreses han de garantir el compliment del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes, tant en l'accés a l'ocupació com en la relació de treball.

Procediments de declaració d'excepcionalitat i d'accés a la utilització de mesures alternatives

- Les empreses han de formular la sol·licitud de declaració d'excepcionalitat i d'autorització de les mesures alternatives, de forma conjunta, mitjançant els formularis que figuren a la pàgina web del departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, al Canal Empresa o al web Tràmits gencat.
- Conjuntament amb la sol·licitud les empreses han d'aportar la documentació que resulti preceptiva, segons els casos, i incloure un document acreditatiu de la comunicació de la sol·licitud a la representació legal de les persones treballadores.
- El termini de l'Administració per resoldre es de dos mesos, des de la data de presentació de la sol·licitud, transcorregut aquest termini sense resolució administrativa expressa, s'entendrà acceptada la sol·licitud.
- La declaració d'excepcionalitat i d'autorització de mesures alternatives té una vigència de 3 anys², transcorregut aquest període les empreses hauran de sol·licitar una nova declaració.

A. Procediments per inexistència de persones amb discapacitat davant una oferta d'ocupació

- Les empreses poden sol·licitar la declaració d'excepcionalitat transcorreguts dos mesos a comptar des de la formulació de l'oferta de treball, quan l'oferta d'ocupació per a persones amb discapacitat no hagi pogut ser atesa per l'oficina de treball o l'agència de col·locació, després d'haver efectuat totes les gestions d'intermediació corresponents, sempre que la impossibilitat sigui per:
 - a) La inexistència de persones demandants d'ocupació amb discapacitat inscrites en l'ocupació indicada. S'entendrà que concorre la inexistència esmentada quan s'acrediti raonadament que les persones candidates presentades no resultaven idònies per desenvolupar el lloc de treball o les funcions requerides, per no concórrer en les persones candidates els requeriments previstos a l'oferta de treball, sempre que aquesta no fos desproporcionada en relació amb el lloc de treball o el perfil professional a desenvolupar per una persona amb discapacitat.
 - b) Tot i haver persones candidates, quan acreditin que no estan interessades en les condicions de treball que s'ofereixen en la citada oferta.

² Amb independència del moment en què es demani la declaració d'excepcionalitat i l'autorització de mesures alternatives, l'excepcionalitat té vigència per períodes anuals naturals, de gener a desembre, i es poden computar com a mesures alternatives les quanties abonades a les entitats autoritzades com a beneficiàries des del mes de gener de l'any en curs.

Quan la sol·licitud es presenti en els mesos d'octubre a desembre, els efectes del reconeixement de l'excepcionalitat començaran l'any següent.

- La direcció general competent en matèria de relacions laborals ha de sol·licitar a l'oficina de treball corresponent la certificació del resultat negatiu de la gestió de l'oferta. Aquesta certificació ha de recollir les gestions i les comprovacions efectuades pel gestor de l'oferta de treball i les comprovacions efectuades sobre la informació facilitada per l'empresa.

B. Procediment per causes de caràcter productiu, organitzatiu, tècnic o econòmic

- Les empreses hauran d'acompanyar a la sol·licitud de la declaració d'excepcionalitat, la documentació que acrediti l'existència de les causes al·legades i, en tot cas, s'ha d'aportar una memòria explicativa de les causes on han de constar, com a mínim, les dades numèriques sobre la distribució de la plantilla de l'empresa per àrees d'activitat, el nivell d'estabilitat de la plantilla en cadascuna d'aquestes àrees d'activitat, el nombre de persones amb discapacitat que presten serveis en aquestes àrees, i les causes tècniques, organitzatives o productives que justifiquen les especials dificultats per a la incorporació de persones amb discapacitat en cadascuna de les àrees d'activitat.
 - Quan s'al·leguin **causes econòmiques** que afectin l'empresa en el seu conjunt s'ha d'acreditar la realitat i la intensitat de la situació de crisi que afecta l'empresa, i la incidència en el volum de plantilla, si n'hi hagués.
- La direcció general competent en matèria de relacions laborals ha de sol·licitar informe de la Inspecció de Treball de Catalunya sobre la concurrència de les circumstàncies al·legades per l'empresa.
- La direcció general competent en matèria de relacions laborals ha de resoldre de forma motivada sobre la concurrència de les causes d'excepcionalitat al·legades a la sol·licitud.
- La resolució pot ser estimatòria de forma total o parcial³ de la sol·licitud formulada.

C. Procediment per a l'autorització de mesures alternatives comú per als dos procediments anteriors

- Les empreses per poder optar per alguna de les mesures alternatives anteriorment exposades hauran de sol·licitar la seva autorització de forma conjunta amb la sol·licitud de declaració d'excepcionalitat i, en tot cas, sempre amb caràcter previ a la seva aplicació.
- Les sol·licituds hauran de formular-se en els models que determini el *Departament d'Empresa i *Ocupació, amb les especialitats que es determinin en ocasió de la mesura alternativa que pretengui adoptar-se.

³ Contra aquesta resolució, es pot interposar recurs d'alçada davant el superior jeràrquic.

- Qualsevol modificació de la mesura inicialment aprovada durant el període de vigència de la declaració d'excepcionalitat, haurà de ser objecte d'una nova sol·licitud d'autorització.
- La resolució que en cada cas es dicti haurà de determinar, quan correspongui, l'import que l'empresa haurà de destinar anualment a la mesura alternativa durant el període de vigència de l'autorització.

Variacions de plantilla de les empreses

- Quan es trobi vigent una declaració d'excepcionalitat i l'empresa presenti una variació sobtada de la seva plantilla, derivada de:
 - un expedient de regulació d'ocupació
 - una fusió d'empreses
 - una venda de part de l'empresa

Es podrà calcular la quota de reserva del 2% tenint en comte la plantilla resultant dels actes jurídics esmentats.

- També es pot al·legar i acreditar, en qualsevol moment, l'existència d'una variació de la mitjana de la plantilla respecte a la que consta a la resolució de declaració d'excepcionalitat que, tot i no considerar-se una variació sobtada, comporti modificar la quota de reserva del 2%.

En aquest cas, el període a considerar per calcular la mitjana anual de la plantilla serà dels 12 mesos immediatament anteriors al mes en què aquesta variació ha estat comunicada a l'autoritat laboral.

- En tot cas, l'empresa haurà de presentar una memòria anual de compliment de mesures alternatives i acreditar el compliment de les seves obligacions econòmiques.

Variacions en el nombre de persones amb discapacitat contractades

- **En cas que es produeixi una nova contractació:** es podrà comunicar a l'autoritat laboral en qualsevol moment de les noves contractacions de persones treballadores amb discapacitat per sobre del nombre de les declarades a la sol·licitud inicial, als efectes que aquesta nova situació sigui reconeguda en una resolució complementària.

En aquest cas, la disminució de la quantia serà proporcional als mesos en què consta d'alta en plantilla el nou treballador amb discapacitat.

- **En cas que es produeixi una disminució del nombre de persones treballadores amb discapacitat:** l'empresa ha de contractar noves persones amb discapacitat, almenys fins assolir el nombre indicat a la resolució de reconeixement de l'excepcionalitat.

En cas que no s'assoleixi la contractació, s'ha d'acreditar l'intent mitjançant la certificació del resultat negatiu de l'oferta d'ocupació i presentar davant la direcció general competent en matèria de relacions laborals, sol·licitud de resolució complementària perquè es reculli la nova realitat empresarial i, si s'escau, s'ampliï l'excepcionalitat reconeguda.