



Instrucció 6/2019 de la directora del Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB) sobre la declaració d'excepcionalitat del compliment alternatiu de la quota de reserva a favor dels treballadors amb discapacitat

L'article 42 del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, disposa que les empreses públiques o privades amb 50 o més treballadors tenen l'obligació d'ocupar, almenys, un 2 % de treballadors amb discapacitat.

Així mateix, s'estableix la possibilitat que, excepcionalment, les empreses obligades a complir aquesta quota de reserva puguin quedar exemptes d'aquesta obligació sempre que s'apliquin les mesures alternatives que es determinin reglamentàriament.

Aquesta instrucció té per objecte establir les directrius a seguir en el procediment per a la declaració d'excepcionalitat del compliment alternatiu de la quota de reserva a favor dels treballadors amb discapacitat.

Per tot això, i d'acord amb el que estableix l'article 21 de la Llei 3/2003, de 26 de març, de règim jurídic de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, dicto la següent:

INSTRUCCIÓ

1. Normativa

- a) Reial decret 364/2005, 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.
- b) 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.

2. Competència

El Servei d'Ocupació de les Illes Balears és competent per dictar la resolució que declara aquesta excepcionalitat i efectuar el seguiment corresponent quan l'empresa estigui ubicada, únicament, en el territori de la comunitat autònoma, i en el cas que tingui més centres de treball en altres comunitats autònomes, quan almenys el 85 % de la plantilla es trobi en l'àmbit territorial de les Illes Balears.

El càlcul de la quota de reserva del 2 % s'ha de fer sobre la plantilla total de l'empresa, qualsevol que sigui el nombre de centres de treball i qualsevol que sigui la forma de contractació laboral que vinculi les persones treballadores de l'empresa, i per calcular-la s'han de tenir en compte les regles que estableix la disposició addicional primera del Reial decret 364/2005, de 8 d'abril.

3. Causes que motiven l'excepció

D'acord amb la normativa anterior, s'entén que concorre la nota d'excepcionalitat en els supòsits següents:

- a) Una vegada presentada l'oferta d'ocupació dirigida a la contractació d'una persona amb discapacitat, els serveis públics d'ocupació competents, després d'haver efectuat totes les gestions d'intermediació necessàries per donar resposta als requeriments de l'oferta, certifiquin la impossibilitat de cobertura per la inexistència de persones demandants d'ocupació amb discapacitat amb el perfil sol·licitat o quan aquestes persones acreditin no estar interessats en les condicions de treball requerides.
- b) En el cas que es donin i acreditin per part de l'empresa obligada, qüestions de caràcter productiu, organitzatiu, tècnic o econòmic que motivin l'especial dificultat per incorporar treballadors amb discapacitat a la plantilla de l'empresa.

4. Mesures alternatives

En tot cas, les empreses han de sol·licitar al SOIB la declaració d'excepcionalitat amb caràcter previ a l'adopció de les mesures alternatives.

Les mesures alternatives que les empreses poden aplicar per complir l'obligació de la quota de reserva, són les següents:

- a) La subscripció d'un contracte mercantil o civil amb un centre especial d'ocupació, o amb un treballador autònom amb discapacitat, per al subministrament de matèries primes, maquinària i béns d'equip per al desenvolupament normal de l'activitat de l'empresa o per a la prestació de serveis aliens i accessoris a l'activitat normal de l'empresa.

En la mateixa sol·licitud de declaració d'excepcionalitat, s'ha de consignar el contractista, l'objecte del contracte, el nombre de treballadors discapacitats a què equival la contractació, la duració de la mesura i l'import anual, que ha de ser 3 vegades l'import de l'Indicador Públic de Renda d'Efectes Múltiples (a partir d'ara l'IPREM) anual per cada persona amb discapacitat deixada de contractar.

- b) Fer donacions i d'accions de patrocini de caràcter monetari, per desenvolupar activitats d'inserció laboral i de creació d'ocupació de discapacitats, a fundacions o associacions d'utilitat pública amb aquest objecte social.

En aquest cas, les empreses han de fer referència a la fundació o l'associació d'utilitat pública destinatària, al nombre de contractes amb persones discapacitades als quals substitueixi i a l'import anual de la mesura, que ha de ser 1,5 vegades l'import de l'IPREM anual per cada persona amb discapacitat deixada de contractar.

- c) Constitució d'un enclavament laboral, amb la subscripció prèvia d'un contracte amb un centre especial d'ocupació, d'acord amb el que estableix el 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.

En aquest cas, l'empresa ha d'especificar les dades identificatives del centre especial d'ocupació amb el que es subscriu el contracte corresponent, el nombre de treballadors amb discapacitat que s'ocuparan en l'enclavament laboral, el nombre de treballadors discapacitats que es deixen de contractar i l'import anual de la mesura, que ha de ser 3 vegades l'import de l'IPREM anual per cada persona amb discapacitat deixada de contractar.

En tots els supòsits, d'acord amb el que estableix l'article 2 del Reial decret llei 3/2004, de 25 de juny, per a la racionalització de la regulació del salari mínim interprofessional i per a l'increment de la seva quantia (BOE núm. 154, de 26/06/2004), la quantia anual de l'IPREM que s'ha de tenir en compte ha de ser la que cada any s'estableixi, amb inclusió de pagues extraordinàries.

L'import de les mesures alternatives quan s'opti per les previstes en les lletres a) i c) no ha d'incloure l'IVA.

5. Procediment

Les empreses han de presentar la sol·licitud de declaració d'excepcionalitat i l'adopció de mesures alternatives per al compliment de la quota de reserva a favor dels treballadors amb discapacitat, d'acord amb el model que s'adjunta a aquesta Instrucció, totalment emplenat i adreçat a la direcció del Servei d'Ocupació de les Illes Balears.

- a) Si la causa que motiva l'excepció és la inexistència de sol·licitants inscrits amb el perfil sol·licitat, juntament amb el model de sol·licitud abans esmentat, han de presentar també el certificat expedit a aquest efecte per l'oficina d'ocupació que gestioni l'oferta presentada.
- b) Si la causa és la concurrència en l'empresa de motius de caràcter productiu, organitzatiu, tècnic o econòmic que motiven l'especial dificultat per incorporar treballadors amb discapacitat a la plantilla de l'empresa, el SOIB pot exigir la presentació d'un informe de la Inspecció de Treball.

6. Termini per resoldre i notificar

El SOIB té un termini de dos mesos, comptadors des de la data de presentació de la sol·licitud, per resoldre i notificar aquesta declaració d'excepcionalitat.

Una vegada transcorregut aquest termini sense que s'hagi dictat resolució administrativa expressa, la sol·licitud s'ha d'entendre estimada per silenci administratiu.

7. Validesa

La declaració d'excepcionalitat té una validesa de tres anys des de la resolució que la declara. Transcorregut aquest termini, les empreses han de sol·licitar una nova declaració.

8. Seguiment

Servei d'Ocupació de les Illes Balears ha d'efectuar el seguiment del compliment de l'adopció de les mesures alternatives, tal com estableix l'article 5 del Reial decret 364/2005.

A aquests efectes, les empreses autoritzades per a l'adopció de mesures alternatives i les entitats beneficiàries d'aquestes mesures han de presentar la documentació següent:

A) EMPRESES AUTORITZADES

1. Si opten per formalitzar contractes amb centres especials d'ocupació:

- a) Dins els tres mesos següents a la notificació de la resolució que declari l'excepcionalitat, la formalització del contracte amb els centres especials d'ocupació.

Exemple:

Si la resolució de declaració d'excepcionalitat s'ha notificat l'1 de juny de 2019, l'empresa autoritzada ha de presentar la documentació relativa a la formalització del contracte entre el 2 de juny i l'1 de setembre de 2019.

- b) Anualment i durant els tres anys de vigència de la declaració d'excepcionalitat, la justificació documental del pagament (transferències, factures, etc.) de l'import dels contractes amb els centres especials d'ocupació.

Exemple:

Si la resolució de declaració d'excepcionalitat s'ha notificat l'1 de juny de 2019, l'empresa autoritzada ha de presentar la documentació relativa al pagament de l'import anual dels contractes entre el 2 de juny de 2020 i l'1 de setembre de 2020. El període de referència serà el comprès entre el 2 de juny de 2019 i l'1 de juny de 2020.

- c) Un cop transcorregut cadascun dels anys de vigència de la declaració d'excepcionalitat, dins el termini de tres mesos i amb coneixement dels representants de personal, una relació detallada dels llocs de feina ocupats o que puguin ser ocupats i quedin reservats a persones discapacitades (article 5 del Reial decret 1451/1983, d'11 de maig).

Exemple:

Si la resolució de declaració d'excepcionalitat s'ha notificat l'1 de juny de 2019, l'empresa autoritzada ha de presentar l'esmentada relació de llocs de treball entre el 2 de juny i l'1 de setembre de 2020.

- d) Un cop transcorregut cadascun dels anys de vigència de la declaració d'excepcionalitat, dins el termini de tres mesos i amb coneixement dels representants de personal, l'informe de plantilla mitjana de treballadors en situació d'alta corresponent a l'any transcorregut, emès per la Tresoreria General de la Seguretat Social.

Exemple:

Si la resolució de declaració d'excepcionalitat s'ha notificat l'1 de juny de 2019, l'empresa autoritzada ha de presentar l'esmentat informe entre l'1 de juny i l'1 de setembre de 2020. El període de referència de l'informe, en aquest cas, seria el comprès entre el 2 de juny de 2019 i l'1 de juny de 2020.

2. Si opten per fer donacions i accions de patrocini:

- a) Anualment i durant els tres anys de vigència de la declaració d'excepcionalitat, la justificació documental del pagament de l'import de la donació a la fundació o associació beneficiària de la mesura alternativa.

Exemple:

Si la resolució de declaració d'excepcionalitat s'ha notificat l'1 de juny de 2019, l'empresa autoritzada ha de presentar la documentació relativa al pagament de la donació entre el 2 de juny de 2019 i l'1 de juny de 2020.

- b) Un cop transcorregut cadascun dels anys de vigència de la declaració d'excepcionalitat, dins el termini de tres mesos i amb coneixement dels representants de personal, una relació detallada dels llocs de feina ocupats o que puguin ser ocupats i quedin reservats a persones discapacitades (article 5 del Reial decret 1451/193, de 11 de maig).

Exemple:

Si la resolució de declaració d'excepcionalitat s'ha notificat l'1 de juny de 2019, l'empresa autoritzada ha de presentar l'esmentada relació de llocs de treball entre el 2 de juny i l'1 de setembre de 2020.

- c) Un cop transcorregut cadascun dels anys de vigència de la declaració d'excepcionalitat, dins el termini de tres mesos i amb coneixement dels representants de personal, l'informe de plantilla mitjana de treballadors en situació d'alta corresponent a l'any transcorregut, emès per la Tresoreria General de la Seguretat Social.

Exemple:

Si la resolució de declaració d'excepcionalitat s'ha notificat l'1 de juny de 2019, l'empresa autoritzada ha de presentar l'esmentat informe entre el 2 de juny i l'1 de setembre de 2020. El període de referència de l'informe, en aquest cas, seria el comprès entre el 2 de juny de 2019 i l'1 de juny de 2020.

B. ENTITATS BENEFICIÀRIES DE LES MESURES ALTERNATIVES.

1. En el cas de formalització d'un contracte amb l'empresa autoritzada:

- Un cop transcorregut cadascun dels anys de vigència de la declaració d'excepcionalitat, dins el termini de tres mesos, la certificació d'haver rebut l'import dels contractes signats amb l'entitat autoritzada, corresponent als períodes anuals de vigència de la declaració d'excepcionalitat.

Exemple:

Si la resolució de declaració d'excepcionalitat s'ha notificat l'1 de juny de 2019, l'entitat beneficiària ha d'aportar l'esmentada certificació entre el 2 de juny i l'1 de setembre de 2020.

2. En el cas que l'entitat beneficiària ho sigui d'una donació:

- a) Un cop transcorregut cadascun dels anys de vigència de la declaració d'excepcionalitat, dins el termini de tres mesos, la certificació d'haver rebut l'import de la donació efectuada per l'entitat autoritzada corresponent als períodes anuals de vigència de la declaració d'excepcionalitat.

Exemple:

Si la resolució de declaració d'excepcionalitat s'ha notificat l'1 de juny de 2019, l'entitat beneficiària ha d'aportar l'esmentada certificació entre el 2 de juny i l'1 de setembre de 2020.

- b) Un cop transcorregut cadascun dels anys de vigència de la declaració d'excepcionalitat, dins el termini de tres mesos, una memòria sobre la tipologia de les accions que s'han fet i els recursos financers aplicats a aquestes accions. (Article 4.3 del Reial decret 364/2005).

Exemple:

Si la resolució de declaració d'excepcionalitat s'ha notificat l'1 de juny de 2019, l'entitat beneficiària ha d'aportar l'esmentada memòria entre el 2 de juny i l'1 de setembre de 2020.

9. Altres informacions

En el supòsit que la mitjana de plantilla de l'any natural finalitzat comporti un increment de la quota de reserva del 2 %, l'empresa ho ha de comunicar i ha de demanar, també dins el primer trimestre següent a l'any finalitzat, resolució complementària per cobrir aquest augment, acreditant la contractació de persones amb discapacitat, o la situació d'excepcionalitat que ho impedeix.

En el cas de baixa a l'empresa d'alguna de les persones amb discapacitat, que es produeixi en qualsevol moment durant la vigència de l'excepcionalitat, s'ha de cobrir aquesta baixa, sense dilació, amb una nova contractació, o, si no, acreditar la causa d'excepcionalitat que dificulta especialment aquesta contractació, mitjançant sol·licitud de resolució complementària.

No cal resolució complementària en els supòsits de noves contractacions de persones amb discapacitat per sobre del nombre recollit a la resolució d'excepcionalitat, ni en el cas de disminució de mitjana de plantilla dels últims 12 mesos que comporti una disminució de la quota de reserva. En aquests casos l'empresa ha d'informar de les variacions esdevingudes en el formulari de memòria anual, que s'han de presentar l'any següent, per poder considerar, en l'any en curs, els efectes favorables d'aquestes variacions en la quantia anual de mesures alternatives autoritzades a l'empresa, proporcionalment al moment de l'any que es produeixin.

Palma, 18 de setembre de 2019

La directora del SOIB

Ana Aguaded Landero

