



RESOLUCIÓ

Ref. Exp. sol·licitud: DE-2021/047

Empresa: Càritas Diocesana de Girona

Domicili: Pujada de la Mercè, 8 - 17004 Girona

CIF: R1700016G

RG/MA

Vistes les sol·licituds de **declaració d'excepcionalitat i d'autorització** per a la realització de **donació**, previstes als articles 1 a 3 del 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 (BOE núm. 94, de 20.04.2005), i als articles 4, 5, 12 i 13 del 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 (DOGC núm. 6885, de 04.06.2015), formulada per l'empresa **Càritas Diocesana de Girona**, i d'acord amb els següents:

FETS

1. En data 13 de maig de 2021, la senyora Maria Dolors Puigdevall Dalmau, en qualitat de representant de l'empresa Càritas Diocesana de Girona, va presentar davant la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, sol·licitud de declaració d'excepcionalitat a la contractació de persones amb discapacitat, per causes de caràcter productiu, organitzatiu, tècnic o econòmic, prevista als articles 4 i 12 del Decret 86/2015, de 2 de juny, i als efectes de poder accedir a l'aplicació de les mesures alternatives regulades en les referides normes, sol·licita l'autorització per realitzar, com a mesura alternativa, de conformitat amb el que estableixen els articles 5 i 13 del referit Decret 86/2015, de 2 de juny, una donació a la FUNDACIO PRIVADA MAS XIRGU.
2. En data 16 de juny de 2021, es requereix a l'empresa per tal que informi de les darreres contractacions que ha realitzat l'entitat i perquè no van ser cobertes per persones amb discapacitat i de les ofertes de treball publicades al Servei d'Ocupació de Catalunya i el seu resultat. En data 18 de juny de 2021, es presenta la documentació requerida.
3. L'empresa exposa a la memòria presentada que la seva activitat consisteix en activitats sanitàries i serveis socials, és una entitat que, dins la seva missió, treballa per la inclusió de col·lectius especialment vulnerables mitjançant iniciatives i accions d'orientació i inserció sociolaboral de persones vulnerables fomentant la seva incorporació al món laboral i a que les empreses compleixin també amb la llei de forma natural i sostenible. És per això que a Caritas Diocesana de Girona existeix un compromís real i un veritable convenciment de la diversitat.

Durant els últims anys l'entitat ha anat mantenint la seva quota de reserva del 2% en compliment de Llei General deis Drets de les persones amb discapacitat i la seva inclusió social fins l'any 2020 amb un total de 3 persones contractades a la



plantilla de les persones treballadores amb certificat de discapacitat, no només per al sol compliment de la Llei, sinó que ho fa amb el convenciment d'obtenir una societat més inclusiva.

Durant l'any 2020, el 31 de maig de 2020, i en ple Estat d'Alarma declarat per la gestió de la situació de crisi sanitària ocasionada pel COVID-19, segons estableix el Reial Decret 463/2020, de 14 de març, una de les treballadores amb certificat de discapacitat causa baixa voluntària, concretament la treballadora Pilar Puig Teixidor que desenvolupava tasques i funcions d'orientadora laboral i alfabetització d'adults. La plaça que queda vacant amb la baixa d'aquesta treballadora no es cobreix en un moment de plena pandèmia, per qüestions econòmiques (en aquells moments d'incertesa amb l'estat d'alarma els finançadors no ens van assegurar el finançament per l'any 2020) i també per qüestions tècniques ja que en aquells moments no es podien realitzar accions d'atenció sociolaboral i formatives de forma presencial. Fet que provoca que aquest lloc de feina desapareix de l'entitat de manera definitiva, i no surt a cap convocatòria de selecció interna ni externa per ser coberta.

La pèrdua o disminució de comandes d'activitat, ha de ser considerada, pel seu origen, una causa productiva, al significar una reducció del volum de la producció contractada que provoca dificultats que impedeixen el bon funcionament de l'empresa i com a tal, s'ha de considerar l'excés de personal resultant de tal reducció. A aquestes dificultats es pot fer front mitjançant amortitzacions dels llocs de treball sobrants, de manera que es restableix la correspondència entre la càrrega de treball i la plantilla que l'atén (TS 13-5-19, EDJ 627.497). Havent de tenir-se en compte que, a més de provar la concurrència de la causa, l'empresa ha d'acreditar que l'entitat de la mateixa justifica el nombre d'extincions contractuals que s'ha acordat (TS 31-1-18, EDJ 5953 ;TSJ Madrid 2-7-19, EDJ 672.641).

Durant el manteniment de l'estat d'alarma, Caritas Diocesana de Girona fa un esforç; per mantenir i actualitzar la seva plantilla mitjana de 132 treballadors/es. El 87% del personal que treballa a Caritas ho fan a l'àrea d'acció social fent tasques d'atenció social a persones i col·lectius vulnerables i/o en situació d'exclusió social i es requereixen perfils professionals amb formació mitjana o superior en el camp social i/o especialitzats, sovint es requereix experiència prèvia i/o formació especialitzada en algun àmbit d'intervenció concret.

Cal tenir present que el 70% del finançament de l'entitat es sustenta amb finançament de subvencions i ajuts que s'atorguen de forma anual, i que per les justificacions tècniques i econòmiques, cada contracte laboral va vinculat a un finançament específic durant el període de vigència d'aquella subvenció, ajut o conveni, fet que promou la contractació a temps parcial en obra o servei mentre dura aquella subvenció. Si la subvenció es renova també es manté el mateix personal amb la renovació del seu corresponent contracte vinculat a la nova font de finançament. Per normativa, un cop passats dos anys o bé, un cop hem realitzat dos contractes, aquella persona passa a ésser contractada amb un contracte indefinit a l'entitat.



En aquest sentit, també hi concorren causes organitzatives quan es produeixen canvis, entre d'altres possibles (i per tant, enunciats a mer títol d'exemple i deixant oberta la possibilitat a altres), en l'estructura organitzativa de l'empresa, en el disseny i funcionament dels sistemes i mètodes de treball de personal o en la manera d'organitzar la producció, que generen sobrants de plantilla. Ha de produir-se un esdeveniment objectiu previ que a la vegada justifiqui la nova mesura reorganitzativa, que és la que determina finalment l'extinció dels contractes. Els sistemes de treball són el conjunt d'elements organitzats relacionats amb la gestió de la fora de treball. Els mètodes de treball són maneres de fer una determinada operació o tasca.

D'altra banda, segons estableix el Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2013-2018 (codi de conveni núm. 79002575012007) al que estem adscrits, a l'article 24, davant la possibilitat de cobrir places vacants, es recorrerà preferentment als treballadors o treballadores de la mateixa empresa, tant si són fixos com eventuals. En cas d'igualtat de condicions, la situació de discapacitat del candidat/a donarà preferència al lloc de treball.

A l'àrea d'acció social l'entitat fa constar que en situació de pandèmia amb molt personal teletreballant des de casa i altre personal modificant les seves tasques i funcions per cobrir necessitats bàsiques i essencials, no ha hagut possibilitat d'oferir un nou lloc de treball per persones amb discapacitat. L'evolució de la plantilla en aquesta àrea ha estat: a l'any 2018 (100 treballadors/es amb contracte indefinit i d'aquests/es 3 treballadors/es amb discapacitat i 24 treballadors/es amb contracte temporal), a l'any 2019 (90 treballadors/es amb contracte indefinit i d'aquests/es 3 treballadors/es amb discapacitat i 36 treballadors/es amb contracte temporal) i a l'any 2020 (90 treballadors/es amb contracte indefinit i d'aquests/es 2 treballadors/es amb discapacitat i 34 treballadors/es amb contracte temporal). A l'àrea administrativa l'entitat fa constar que durant aquest període no hi ha hagut necessitat d'incorporar cap nou lloc de treball. L'evolució de la plantilla en aquesta àrea ha estat: durant els anys 2018, 2019 i 2020 (9 treballadors/es amb contracte indefinit i cap treballador/a amb discapacitat).

Per aquestes raons sol·licita l'excepcionalitat i acollir-se a les mesures alternatives establertes al Decret 86/2015, de 2 de juny.

4. L'entitat respecte de la qual es demana autorització per ser beneficiari de l'acció de **donació** és la **FUNDACIÓ MAS XIRGU**, aquesta està domiciliada al carrer Indústria, 22, de Girona, i té CIF número G55121909, essent el seu representant legal la senyora Josepa Perich Pujol. La documentació aportada acredita els següents punts:
 - Consta inscrita al Registre del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya, amb el número 2730.
 - Segons els seus estatuts, té com a finalitats, entre d'altres, desenvolupar activitats que generin oportunitats laborals a les persones amb discapacitat intel·lectual.
 - Les memòries corresponents als anys 2018 i 2019, acrediten que l'entitat realitza activitats destinades a l'ocupació laboral i a la inserció de persones amb discapacitat mitjançant l'oferta laboral en centres especials de treball o en l'àmbit del treball ordinari.
 - L'entitat està al corrent de pagament de les seves obligacions fiscals i de Seguretat Social.



- El projecte concret al qual es destinarà l'import de la donació consisteix en la creació de nous llocs de treball al CET Mas Xirgu, la formació per a la inserció laboral de persones amb discapacitat intel·lectual i la inserció en el mercat de treball ordinari. L'impacte favorable previst és la inserció de cinc persones amb discapacitat intel·lectual a l'empresa ordinària.
 - La quantia de la donació a destinar al projecte referit és de 10.500 euros.
5. Se sol·licita informe a la Inspecció de Treball (Girona) el dia 14 de maig de 2021, sobre els següents punts: distribució de la plantilla de l'empresa per grups professionals i àrees d'activitat; nivell d'estabilitat de la plantilla en els últims anys; verificació de les causes econòmiques, organitzatives, tècniques i/o productives al·legades per l'empresa com a motius que dificulten la contractació de treballadors amb discapacitat, nombre de treballadors discapacitats existents en la plantilla de l'empresa i constatació que el 85% de la plantilla radica en la Comunitat Autònoma de Catalunya.
6. En data 15 de juny de 2021, té entrada l'informe de la Inspecció de Treball, en el qual s'exposa: "(...) *La empresa se dedica a realizar actividades sanitarias y de servicios sociales.*

En el curso de la visita la actuante es atendida por RAQUEL CARRION ALFONSO, D.N.I. 40330494 V, Responsable del desarrollo de personas.

La empresa tiene unos 132 trabajadores aproximadamente distribuidos en varios centros de trabajo (50 centro aprox.) en la provincia de Girona.

Estos trabajadores se distribuyen en distintas áreas:

- *Área de acción social: se encargan de desarrollar los `proyectos de educación social, incluye a diverso personal como por ejemplo educadores, psicólogos, etc.*
- *Administración: se lleva a cabo la contabilidad, donaciones, etc.*
- *Comunicación, acompañamiento de personal, análisis social y voluntariado.*

En el curso de la visita explica los diferentes departamentos en que se divide la actividad de la empresa y las diversas funciones a desempeñar por cada uno de ellos.

Actualmente, solo tienen dos trabajadores con certificado de discapacidad.

Entre las causas que llevan a la empresa a solicitar la declaración de excepcionalidad en materia de reserva de personal discapacitado, destacan las siguientes:

La entidad en el año 2020 tenía una plantilla de 3 personas contratadas con certificado de discapacidad. Una de ella causo baja voluntaria en el mes de mayo de 2020, y por la situación de dificultad de incorporación de nuevo personal técnico durante el estado de alarma debido a la pandemia COVID19, no les ha resultado posible poder ofertar un nuevo puesto de trabajo que requiere certificado de discapacidad.



Finalizada la visita se deja diligencia citación para que se aporte por correo electrónico la siguiente documentación:

- *Relación de trabajadores total de la empresa por CCC*
- *Relación de trabajadores por departamento m grupos profesionales y áreas de actividad*
- *Niveles de estabilidad de la plantilla años 2017,2018,2019 y 2020: relación de trabajadores de cada ejercicio. Volumen de contratos indefinidos en relación a temporales.*
- *Documentación acreditativa de las causas organizativas, técnicas, organizativas y de producción justificativas de la declaración de excepcionalidad*
- *Cuentas anuales de 2017, 2018, 2019 y 2020.*

El día 09/06/2021 comparece en las oficinas de la inspección de trabajo de Girona en representación de la empresa, RAQUEL CARRION ALFONSO, D.N.I. 40330494 V y RAFAEL GARCÍA CORONA, D.N.I. 40307878 X, aportando la documentación solicitada en la visita.

HECHOS CONSTATADOS DOCUMENTALMENTE:

Primero. *La totalidad de trabajadores de la empresa presta servicios para CARITAS DIOCESANA DE GIRONA con varios centros de trabajo distribuidos por la provincia de Girona. Por tanto, la totalidad de los trabajadores están ubicados en la Comunidad de Catalunya.*

Segundo. *La distribución de la plantilla por departamentos en la empresa, según la relación de trabajadores aportada por la empresa, es la siguiente:*

- *ÁREA DE ACCIÓN SOCIAL*
- *ADMINISTRACIÓN*
- *COMUNICACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO DE PERSONAS, ANÁLISIS SOCIAL Y VOLUNTARIADO.*

La empresa aporta un listado de un total de 132 trabajadores. La distribución se realiza conforme al listado de trabajadores emitido por la empresa, se hace constar:

- *Trabajadores en alta en el inicio: 152 trabajadores, de los cuales 139 fijos y 13 eventuales.*
- *Altas durante el periodo: 38 trabajadores, de los cuales 2 fijos y 36 eventuales*
- *Bajas durante el periodo: 34 trabajadores, de los cuales 6 fijos y 28 eventuales*
- *Trabajadores en alta al final: 156 trabajadores, de los cuales 135 fijos y 21 eventuales*
- *Plantilla media total 149, 761 trabajadores, de los cuales 124, 969 fijos y 24,792 eventuales*

Tercero. *Consultada la base de datos de la Tesorería general dela seguridad social, se constata que la empresa dispone de trabajadores en un único C.C.C. 17002526721.*



Cuarto. Los niveles de estabilidad de la plantilla durante los años 2017, 2018, 2019 y 2020 son elevados en torno 2/3 partes del volumen de mano de obra empleada ha prestado servicios en los tres ejercicios, con un elevado porcentaje restante que lo ha hecho al menos durante los dos últimos ejercicios.

Quinto. Según los datos aportados por la empresa el promedio de plantilla es el siguiente:

Media de la plantilla año 2017: 152,056 trabajadores Media de la plantilla 2018: 137,710 trabajadores Media de la plantilla 2019: 146,978 trabajadores Media de la plantilla 2020: 149,761 trabajadores

Sexto. Análisis de las circunstancias justificativas alegadas por la empresa con el objeto de fundamentar la declaración de excepcionalidad.

Durante el año 2020, el 31 de mayo 2021, una de las tres trabajadoras con certificado de discapacidad causo baja voluntaria. Concretamente la trabajadora Pilar Puig Teixidor que desarrollaba tareas y funciones de orientadora laboral y alfabetización de adultos.

La plaza que queda vacante con la baja de esta trabajadora se cubre, y por cuestiones económicas y también cuestiones técnicas, ya que en esos momentos no se podían realizar acciones de atención socio laboral y formativas de forma presencial, ese puesto desaparece en la entidad de manera definitiva, y no ha salido convocatoria de selección interna ni externa.

Durante el estado de alarma el número de trabajadores era de 132. Las pocas plazas técnicas que se van a gestionar son para cubrir bajas, sustituciones o excedencias, y por el criterio general se aplica la política de desarrollo de personas de priorizar convocatorias internas, tal y como se especifica en el convenio de aplicación de nuestra entidad (conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2013-2018). Durante el año 2020, con la emergencia social a la que ha dado respuestas caritas, y con una gran mayoría de personal técnico trabajando desde sus domicilios, no era posible ofertar un puesto de trabajo de carácter externo únicamente para personas con certificado de discapacidad.

El 90% de la plantilla son profesionales de acción social y requieren una formación especializada en la atención con colectivos vulnerables y en situación de exclusión social, así supone una especialización que hace difícil la incorporación de personas con certificado de discapacidad para la mayoría de los puestos de trabajo que ofrece la entidad en convocatorias externas. Durante todo ese periodo tampoco ha habido necesidad de incorporar un nuevo puesto de área de administración y/o tareas de gestión.

Solicita que la declaración de excepcionalidad del 2% para este periodo 2021, pueda aplicarse una medida alternativa de manera provisional, con la intención de la entidad de poder cubrir esta cuota lo más pronto posible con nuevas convocatorias de selección de personal técnico que se pueden cubrir de forma externa y, de forma coordinada, con el Servei d'Ocupacio de Catalunya.



Por lo tanto, la empresa alega que la causa para no contratar trabajadores con discapacidad es la complejidad a la hora de encontrar personal que reúna las condiciones específicas para el desempeño de ese puesto de trabajo o cualquier otro que requiera especial conocimiento. Indicando que en los puestos de trabajo de gestión y/o administración, no se requiere la contratación de más personal, no siendo necesario.

Solicitan la posibilidad de adoptar una medida alternativa mientras realizan la convocatoria para cubrir esa plaza, solicitando que se dé de margen hasta finales del año 2021.

Se comprueba, por tanto, que en todas las áreas en que se divide la actividad de la empresa no se dan las causas alegadas por esta para no contratar trabajadores con discapacidad, pudiendo contratar a personal con certificado de discapacidad en otras áreas en las que no se requiera tan cualificación profesional y/o técnica.

Número de trabajadores con discapacidad que prestan servicios en la empresa.

La empresa en estos momentos tiene contratados a dos trabajadores con discapacidad:

- GEMMA ABELLI PUIGDERROJOLS, D.N.I. 40444282-R. Trabaja como recepcionista en el centro de Figueras. Antigüedad en la empresa del 02/10/2013.
- ISABEL MONTES LORENTE, D.N.I. 45544010-P. Trabaja como psicóloga, está en el Área de Acción social desempeñando tareas de orientadora e insertadora laboral con un equipo local de caritas Malgrat de Mar. Antigüedad en la empresa del 08/01/2010.

Para acreditarlo se aportan notificaciones de las resoluciones por las que se califica el grado de discapacidad, emitidas por el Departament de Benestar Social i famílies.

Así mismo la empresa dispone de contratos con centros especiales de empleo – FUNDACIO PRIVADA MAS XIRGU, N.I.F. G-55121909 Y C.C.C. 17111339358.

CONCLUSIONES:

Respecto de las causas alegadas por la empresa para la solicitud de la declaración de excepcionalidad del 2%, nos encontramos con lo siguiente:

Respecto de las causas organizativas, se constata que la plantilla de la empresa ha ascendido en relación con años anteriores, por lo que queda constatado que esta causa no entraría dentro de los motivos de la solicitud.

En cuanto a la dificultad para encontrar perfiles, la empresa únicamente aporta una solicitud relativa a una publicación de oferta de trabajo SOC para cubrir una plaza de persona con certificado de discapacidad, sin mayor aportación documental.

Se indica que los puestos de trabajo más comunes o donde se requiere personal en la empresa es de insertadora/orientadora laboral u otros puestos que requieren



una cualificación especial. No obstante, en la distribución de puestos de trabajo figuran otros sectores, que podrían ser susceptibles de incorporar empleados discapacitados, tales como recepcionista, voluntariado, análisis social, comunicación, considerando, además, que la normativa de aplicación no concreta si los trabajadores discapacitados deben ser contratados a tiempo completo o a tiempo parcial.

El volumen de trabajadores de la empresa implica que esta debería tener contratados para el año 2020 un total de 2,559 trabajadores. Por tanto, por un lado, aplicando el redondeo a la baja, sería de un total de 2 trabajadores, disponiendo en este momento exacto de ese número de trabajadores con discapacidad. Por el contrario, si se aplica el redondeo por exceso, el número quedaría por debajo en un trabajador, siendo este de tres trabajadores.

La empresa solicita la declaración de excepcionalidad para cumplir con esta obligación basándose en causas organizativas, técnicas y productivas. De entenderse de aplicación el redondeo por exceso hasta 3 trabajadores, se entiende que no ha quedado acreditada la causa alegada por la empresa para la solicitud de la declaración de excepcionalidad (...)

7. En data 18 de juny de 2021, té entrada la resposta del requeriment, en el qual s'exposa que: els moviments de personal que s'han dut durant els últims mesos, i segons la taula que ens heu facilitat, són promoguts principalment per aquests motius anteriorment exposats. Així:
 - 11 persones que ja treballaven amb un contracte d'obra i servei a l'entitat i que ja estaven desenvolupant correctament la seva tasca professional en algun servei o projecte concret vinculat a un finançament específic, al 2021 es fa una conversió a contractes indefinit, passant a estabilitzar el seu lloc de feina.
 - 30 persones són contractades amb contracte d'obra i servei, ja sigui a temps complet o a temps parcial, per finalització d'un servei que realitzaven a l'entitat amb un finançament concret i inici de nou projecte amb nou finançament o finançament diferent. També aquí trobem algunes noves contractacions de perfils especialitzats per inici de serveis o projectes concrets temporals en el camp social que s'han hagut de cobrir de forma àgil i que no ha estat possible trobar perfils amb certificat de discapacitat amb els criteris formatius i perfil requerit.
 - 3 noves contractacions temporals per cobrir baixes de paternitat, maternitat o baixes IT que requerien una contractació ràpida amb un perfil professional molt específic del camp social.

Altrament Caritas Diocesana de Girona exposa que té la voluntat d'incorporar noves persones amb discapacitat a l'entitat i poder tornar a cobrir la quota del 2% com a anat fent durant tota la seva trajectòria però vol fer-ho amb llocs de treball estables que puguin estabilitzar l'ocupació d'aquestes persones a l'estructura de l'entitat i, que per tant, no depenguin directament de subvencions o ajuts puntuals per desenvolupar projectes temporals.



Pel que fa a l'oferta laboral que es va publicar al SOC per cobrir una pla a d'Educador/a social a l'entitat amb requisit previ de disposar de certificat de discapacitat, des del mateix servei d'ocupació de Catalunya se'ns va informar que caldria treure aquest requisit com a imprescindible ja que no disposaven de persones amb aquest perfil a la seva borsa laboral.

FONAMENTS JURÍDICS

1. La competència per a atorgar l'autorització administrativa sol·licitada és atribuïda a aquesta Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, de conformitat amb el què estableix l'article 8 del 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, en relació amb el que disposa el Reial decret 364/2005, de 8 d'abril, pel qual es regula el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva en favor dels treballadors amb discapacitat.
2. De la documentació aportada pel sol·licitant, resulten acreditats els següents extrems:
 - L'activitat de l'empresa és la realització d'activitats sanitàries i de serveis socials.
 - La mitjana de treballadors ocupats en els 12 mesos anteriors a la sol·licitud és de 132 treballadors/es.
 - La quota de reserva del 2% de la plantilla a favor de treballadors discapacitats, en relació a la referida plantilla, és **de 3 treballadors/es**. Actualment l'empresa **disposa de 2 treballadors/es amb discapacitat en plantilla**.
3. L'examen conjunt de tot l'exposat, valorat el contingut de l'informe de la Inspecció de Treball i la resta de documentació que consta a l'expedient, permet concloure que a judici d'aquesta Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral es donen a l'expedient les causes tècniques, productives i organitzatives, d'acord especialment amb la informació aportada per l'entitat sol·licitant, previ requeriment d'ampliació de la memòria, el qual ha tingut entrada amb posterioritat a l'emissió de l'informe d'Inspecció de Treball. L'entitat justifica la dificultat per incorporar actualment personal amb discapacitat en la seva plantilla, tenint en compte que l'entitat fins l'any 2020 ha complert amb la quota de reserva del 2% de discapacitats en plantilla, i que arrel que una treballadora amb discapacitat, el 31 de maig de 2020, causà baixa voluntària i que la plaça vacant no es cobreix per motius econòmics (durant l'estat d'alarma els finançadors no van assegurar el finançament per a l'any 2020) i tècnics (ja en aquells moments no es podien realitzar accions d'atenció sociolaboral i formatives de forma presencial que era el que realitzava aquesta treballadora), va provocar que aquest lloc de treball desapareixes de l'entitat de manera definitiva, i no surtis a cap convocatòria de selecció interna ni externa per ser coberta. A més, la plantilla és molt estable (74% contractes indefinits) i ha disminuït en els darrers tres anys (al 2018, 136 treballadors/es i al 2020, 133 treballadors/es). En relació a les noves contractacions efectuades durant els darrers mesos, l'entitat ha convertit 11 contractes d'obra i servei a indefinits per estabilitzar el seu lloc de treball, ha contractat de nou, de forma temporal (contracte obra i servei) a 30 persones per finalització d'un servei que realitzaven a l'entitat amb un finançament concret i inici



de nou projecte amb nou finançament o finançament diferent. Aquestes noves contractacions de perfils especialitzats per inici de serveis o projectes concrets temporals en el camp social que s'han hagut de cobrir de forma àgil i no ha estat possible trobar perfils amb certificat de discapacitat amb els criteris formatius i perfil requerit, i també ha realitzat 3 contractacions temporals per baixes de paternitat, maternitat o baixes IT que requerien una contractació ràpida amb un perfil professional molt específic del camp social. L'entitat informa que el 87% de la plantilla està ocupada a l'àrea d'acció social, fent tasques d'atenció social a col·lectius vulnerables i amb risc d'exclusió social, requerint entre d'altres aptituds, d'experiència prèvia i especialització en algun dels àmbits d'actuació.

La intenció de l'entitat és complir amb la quota de reserva del 2% de discapacitats en plantilla però vol fer-ho amb llocs de treball estables que puguin estabilitzar l'ocupació d'aquestes persones a l'estructura de l'entitat i, que per tant, no depenguin directament de subvencions o ajuts puntuals per desenvolupar projectes temporals.

L'entitat va presentar una oferta específica per contractar una persona amb discapacitat com a educadora social, però indica que se li informà que no hi constava cap persona amb discapacitat amb aquest perfil i que traguessin aquest requeriment de l'oferta.

L'entitat també manifesta que col·labora amb la Fundació Privada MIFAS i amb el programa Incorpora de la Caixa, per a la gestió de possibles vacants per contractar persones amb discapacitat.

Per tant, resulta procedent estimar l'excepcionalitat al compliment de la quota de reserva sol·licitada, si bé, s'ha de recordar a l'empresa, en atenció al contingut de l'informe emès per la Inspecció de Treball, que, en cas de necessitar la incorporació de nou personal haurà d'intentar fefaentment que les noves contractacions siguin de persones amb discapacitat, ja sigui amb la tramitació davant del Servei d'Ocupació de Catalunya d'ofertes de llocs de treball dirigides específicament a aquest col·lectiu, o a través d'altres vies mitjançant les quals pugui assolir aquesta contractació, com és el cas de la col·laboració de la Fundació Privada MIFAS o del programa Incorpora.

4. Quant a les mesures alternatives que es proposen per l'empresa, aquestes s'adeqüen a les previstes a la normativa, però en quant a l'import proposat s'ha de recordar que la quantia mínima de les mesures alternatives per cada persona treballadora amb discapacitat no contractada, s'haurà d'adaptar a l'IPREM i **la quantia mínima actualment en el cas de donació és de 11.862,90 euros.**

La **FUNDACIÓ MAS XIRGU** reuneix els requisits previstos a l'article 5.1.d) del Decret 86/2015, de 2 de juny, per poder ser beneficiària de les accions de col·laboració que es preveuen en la norma esmentada, en la mesura que desenvolupa les activitats de formació professional, inserció laboral, o creació d'ocupació a favor de persones amb discapacitat. D'altra banda, també es compleix amb el que preveu l'article 13.1.2 de la mateixa norma, en tant que s'aporta el projecte concret al qual l'entitat destinarà l'import de la donació.



5. En conseqüència, s'estima pertinent declarar l'excepcionalitat de l'empresa, per un termini de TRES ANYS naturals a comptar des de l'1 de gener de l'any de notificació d'aquesta resolució, i concedir l'autorització de les mesures alternatives sol·licitades en els termes assenyalats. Es recorda que la quantia mínima de les mesures alternatives per cada persona treballadora amb discapacitat no contractada, s'haurà d'adaptar a l'IPREM que s'establirà en cada exercici següent, segons el que disposa l'article 13 del Decret 86/2015, de 2 de juny.
6. Tanmateix, s'ha de prendre en consideració que el reconeixement de la situació d'excepcionalitat, en les circumstàncies actuals, no ha d'impedir l'esforç de l'empresa per cercar la contractació de treballadors discapacitats que presentin les capacitats laborals aptes per desenvolupar nous llocs de treball a l'empresa o ocupar altres vacants que es puguin produir, circumstància que serà valorada en cas de futures sol·licituds.

Vistos els preceptes legals esmentats i totes les altres normes de general aplicació,

RESOLC:

1. ESTIMAR la sol·licitud de declaració d'excepcionalitat prevista als articles 4 i 12 del Decret 86/2015, de 2 de juny, formulada per l'empresa **Càritas Diocesana de Girona**, que en base a la plantilla actual és en relació a **1 treballador/a** amb discapacitat no contractat/da, amb vigència pels anys 2021, 2022 i 2023.

Es constata que en base a la mitjana de plantilla dels últims dotze mesos declarada per l'empresa, i atès que es disposa de 2 persones amb discapacitat en plantilla, l'excepcionalitat reconeguda cobreix de forma alternativa la quota de reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat corresponent a l'empresa.

2. AUTORITZAR a la referida empresa per a l'**aplicació de la mesura alternativa de donació** a l'entitat **FUNDACIÓ MAS XIRGU**, prevista als articles 5 i 13 del Decret 86/2015, de 2 de juny, en els termes previstos al fonament jurídic 4rt. i 5è.

3. REQUERIR a l'empresa perquè remeti anualment a aquesta Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, dins dels tres mesos següents a la finalització de l'any natural a considerar, la memòria en model normalitzat, on es faci constar una descripció detallada del compliment de les mesures alternatives, i adjuntant certificat de l'entitat beneficiària sobre les quanties efectivament percebudes en concepte de mesures alternatives (desglossant l'import de l'IVA, el qual no es tindrà en compte a efectes del còmput de la quantia de la mesura), de conformitat amb l'article 14 del Decret 86/2015, de 2 de juny.

4. REQUERIR a l'empresa perquè trameti còpia d'aquesta resolució a la representació legal del treballadors, als efectes del seu coneixement.



Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Treball
**Direcció General de Relacions Laborals,
Treball Autònom, Seguretat
i Salut Laboral**

Disposar que es notifiqui aquesta resolució a les persones interessades, de conformitat amb allò que disposen els articles 40 a 44 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de procediment administratiu comú de les administracions públiques, fent-li saber d'acord amb l'article 76 de la Llei 26/2010 de 3 d'agost, de règim jurídic i procediment de les administracions públiques de Catalunya, i els articles 121 i 122 de la Llei 39/2015, abans esmentada, el dret que l'assisteix per presentar recurs d'alçada davant de la Secretaria General del Departament d'Empresa i Treball, en el termini d'un mes a comptar des del dia següent de la notificació.

El director general de Relacions Laborals,
Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral