

**DISPOSICIONS****DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ****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.**

L'article 27 de la Convenció Internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat, aprovada el 13 de desembre de 2006 per l'Assemblea General de les Nacions Unides, ratificada per l'Estat espanyol el 3 de desembre de 2007, i que va entrar en vigor el 3 de maig de 2008, reconeix el dret de les persones amb discapacitat a treballar en igualtat de condicions amb les altres; incloent el dret a tenir l'oportunitat de guanyar-se la vida mitjançant un treball lliurement escollit o acceptat en un mercat i un entorn laborables que siguin oberts, inclusivament i accessibles a les persones amb discapacitat. I estableix que els estats membres salvaguardaran i promouran l'exercici del dret al treball, i adoptaran les mesures pertinents, inclosa la promulgació de legislació.

En aquest sentit, l'article 35 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 (BOE núm. 289, de 3.12.2013), 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. L'article 42 del mateix text legal estableix que les empreses públiques i privades que ocupin un nombre de 50 o més treballadors vindran obligades a tenir entre ells, 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.

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 de treballadors amb discapacitat (BOE núm. 94, de 24.4.2005), estableix, a la disposició addicional segona, que les comunitats autònomes amb competències en matèria de treball, ocupació i formació poden adaptar el procediment que estableix a les normes pròpies d'organització interna.

A l'empara de la disposició addicional segona del Reial decret 364/2005, de 8 d'abril, es dictà el Decret 322/2011, de 19 d'abril, 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. 5864, de 21.4.2011).

Quatre anys després de l'entrada en vigor de l'esmentat Decret 322/2011, de 19 d'abril, s'ha valorat que l'acomodació de la normativa estatal a les normes d'organització interna del departament competent en matèria d'ocupació i relacions laborals és susceptible de millora.

El mateix Decret 322/2011, de 19 d'abril, als efectes d'establir mecanismes de coordinació i unificació de criteris en el seguiment del compliment de la normativa que regula, estableix, a l'article 7.7, que els serveis territorials del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) han d'informar a la direcció general competent en matèria de relacions laborals de les resolucions dictades als efectes del seguiment del seu compliment. Així mateix, a l'article 11, disposa que correspon a la direcció general competent en matèria de relacions laborals el seguiment de l'aplicació de les mesures alternatives autoritzades, tant pels serveis territorials del Servei d'Ocupació de Catalunya com per la mateixa direcció general competent en matèria de relacions laborals. S'ha de tenir en compte, però, que la millora efectiva que ha comportat l'atribució d'aquestes competències a un únic òrgan, als efectes pretesos de coordinació i unificació de criteris, només ha abastat la gestió i el seguiment del compliment de les mesures alternatives, però no el tractament dels expedients de reconeixement de les excepcionalitats.

En relació amb l'objectiu de coordinació i de coherència de criteris, l'existència de dos òrgans que gestionen expedients corresponents a la mateixa matèria d'excepcionalitat i mesures alternatives sovint genera confusió a les empreses i provoca disfuncions per causa de la gestió fraccionada. Pel que fa als expedients derivats de la inexistència de persones discapacitades interessades en l'oferta d'ocupació, la diversitat d'òrgans territorials del Servei d'Ocupació de Catalunya que tramiten els expedients ha pogut comportar també dificultats per poder aplicar criteris homogenis als expedients gestionats.

La situació exposada aconsella donar un pas més vers l'objectiu d'una gestió més eficient i aconseguir un tractament global i coherent en la matèria, i en aquesta direcció es considera un mecanisme adequat per a tal

CVE-DOGC-A-15154019-2015

objectiu unificar en un únic òrgan, la direcció general competent en matèria de relacions laborals, les competències de tramitació i resolució del conjunt de les declaracions d'excepcionalitat i l'autorització de mesures alternatives, tenint en compte que aquest òrgan ja disposa actualment de la informació del conjunt de resolucions administratives i gestiona el tractament unificat de les memòries anuals de compliment de mesures alternatives.

També s'ha considerat la necessitat de replantejar el criteri aplicat sobre el període de la vigència, o la data d'efectes, de les resolucions de declaració d'excepcionalitat i autorització de mesures alternatives. L'article 6.5 del Decret 322/2011, de 19 d'abril, estableix que la declaració d'excepcionalitat i l'autorització de mesures alternatives té una vigència de tres anys des de la resolució. Si bé s'ha entès que els tres anys eren de data a data, a comptar des de la data de la resolució administrativa, la pràctica ha fet paleses les dificultats que presenta aquest criteri davant el criteri de vigència de tres anys computat per anys naturals, és a dir, de gener a desembre, tant pel que fa al compliment de mesures alternatives com al seu seguiment, atès que cada període anual abasta parts de dos anys naturals i poden existir diverses excepcionalitats que justificaran memòries anuals a presentar en diferents períodes de temps; com pel fet que el criteri actual comporta sovint que les empreses que presenten expedients es trobin sense cobertura d'excepcionalitat en el període existent entre la finalització de la vigència d'una resolució i la data en què es dicti una resolució següent. Un altre factor que aconsella el canvi de criteri és la incoherència de les dades sobre compliment de mesures alternatives facilitades per les empreses en les seves memòries anuals (de data a data), amb les dades de mesures alternatives facilitades anualment (per anys naturals) pels centres especials de treball i les fundacions i les associacions beneficiàries d'importos satisfets per les mesures alternatives esmentades.

A partir de l'establiment de la vigència per anys naturals s'implanta també un mecanisme de simplificació de les obligacions informatives de les empreses que consisteix en la presentació d'una única memòria anual de mesures alternatives, a diferència de la situació precedent en què es podia donar el cas que l'empresa hagués de presentar diverses memòries corresponents a diverses excepcionalitats reconegudes en diferents períodes dins d'un any o per diferents òrgans.

A més, també es modifica el requisit pel qual els centres especials de treball, per poder ser beneficiaris de les mesures alternatives, hagin d'estar inscrits exclusivament al Registre que gestiona la direcció general competent en matèria d'economia social i cooperativa i treball autònom a l'àmbit de Catalunya, atès que es tracta d'una disposició de caràcter restrictiu sense empara legal i contrària a la Directiva 2006/123/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 12 de desembre de 2006, relativa als serveis en el mercat interior (Directiva europea de serveis).

Així mateix, s'inclouen alguns criteris administratius a l'objecte de donar publicitat i permetre així clarificar alguns dels aspectes d'aquesta matèria que han estat objecte de consultes reiterades pels dubtes que generen als interessats. En aquest sentit s'ha valorat, entre d'altres, regular i incloure a l'articulat com han de procedir les empreses quan, tenint vigent una declaració d'excepcionalitat, es produeixen variacions en la seva plantilla que comporten una modificació de la seva quota de reserva; o quan es produeixen variacions en el nombre de persones amb discapacitat contractades, atès que en el període de tres anys de vigència de les autoritzacions aquestes situacions es presenten sovint a la pràctica.

S'inclou també la regulació d'una pràctica no prevista a la norma estatal, i que fins ara ha estat un servei prestat per la direcció general competent en matèria de relacions laborals, que consisteix en la certificació, a sol·licitud de les empreses, del compliment de les obligacions que preveu l'article 42.1 del Text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i la seva inclusió social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre (BOE núm. 289, de 3.12.2013).

Vist que, d'acord amb l'article 170.1 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, correspon a la Generalitat la competència executiva en matèria de treball i relacions laborals;

Vist que aquest text s'ha sotmès a la valoració del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, que ha emès dictamen sobre el Projecte de decret;

D'acord amb l'article 39 de la Llei 13/2008, de 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern;

Vist el que s'ha exposat; d'acord amb el dictamen de la Comissió Jurídica Assessora; a proposta del conseller d'Empresa i Ocupació, i amb la deliberació prèvia del Govern,

Decreto:

Capítol I

CVE-DOGC-A-15154019-2015

## Disposicions generals

### Article 1

#### Objecte

1.1 Determinar els procediments d'intermediació laboral respecte de 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, que estableix l'article 42.1 del Text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i la seva inclusió social (BOE núm. 289, de 3.12.2013).

1.2 Determinar, en els termes que preveu l'article 42.1 esmentat del Text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i la seva inclusió social, 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.

1.3 Determinar els òrgans competents en aquestes matèries dins l'àmbit organitzatiu del departament competent en matèria d'ocupació i relacions laborals.

### Article 2

#### Procediments d'intermediació laboral per contractar persones amb discapacitat

2.1 Les ofertes d'ocupació per a persones amb discapacitat que formulin les empreses davant les oficines de treball del Servei d'Ocupació de Catalunya o, si s'escau, davant les agències de col·locació, han de recollir de forma clara els requeriments del lloc de treball al qual fan referència.

2.2 La manca de relació directa entre els requeriments de l'oferta i el lloc de treball a ocupar ha de ser motiu de requeriment d'esmena i de paralització de la gestió de l'oferta de treball. En cas que es detectin indicis de discriminació i no s'hagin resolt en el tràmit anterior, es posarà en coneixement de la Inspecció de Treball de Catalunya.

### Article 3

#### Quota de reserva del 2% de la plantilla a favor de persones amb discapacitat

3.1 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 persones treballadores. Les entitats que tenen la consideració d'administració pública resten excloses de l'aplicació d'aquesta normativa i es regeixen pel que preveu l'article 42.2 del Text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i la seva inclusió social.

3.2 Per calcular la quota de reserva del 2% s'han de tenir en compte les regles que estableix la disposició addicional primera del Reial decret 364/2005, de 8 d'abril.

3.3 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.

### Article 4

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

Les empreses a les quals fa referència l'article 3 d'aquest Decret poden quedar exemptes de l'obligació de contractar persones amb discapacitat, de forma total o parcial, si es dona alguna de les situacions d'excepcionalitat a que fa referència l'article 1 del Reial decret 364/2005, de 8 d'abril, quan es reconegui per resolució administrativa alguna de les situacions d'excepcionalitat següents:

a) 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.

b) Quan hi hagi, i així ho acrediti l'empresa obligada, qüestions de caràcter productiu, organitzatiu, tècnic o

CVE-DOGC-A-15154019-2015

econòmic que motivin una dificultat especial per incorporar persones amb discapacitat a la seva plantilla.

## Article 5

Mesures alternatives a la quota de reserva de plantilla per a persones amb discapacitat

5.1 Les mesures alternatives que poden aplicar les empreses exceptuades de l'obligació de complir amb la quota de reserva són les següents:

a) 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.

b) 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.

c) La constitució d'un enclavament laboral, amb la subscripció prèvia del contracte corresponent amb un centre especial de treball, 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 (BOE núm. 45, de 21.2.2004).

d) 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, quan l'entitat beneficiària d'aquestes accions de col·laboració sigui una fundació o una associació d'utilitat pública l'objecte social de la qual sigui, entre d'altres, la formació professional, la inserció laboral o la creació d'ocupació a favor de persones amb discapacitat que permeti la creació de llocs de treball per a elles i, finalment, la seva integració en el mercat de treball.

5.2 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.

## Capítol II

Procediments de declaració d'excepcionalitat. Aspectes generals

## Article 6

Empreses obligades

Els procediments administratius que estableix aquest Decret són d'observança obligada per a totes les empreses que no tinguin coberta la quota de reserva d'acord amb el que estableix l'article 3 i que tinguin els seus centres de treball a Catalunya; i també en el supòsit que tinguin centres en alguna altra comunitat autònoma quan el 85% de la plantilla, com a mínim, estigui radicada a l'àmbit territorial de Catalunya.

## Article 7

Presentació de les sol·licituds

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 competent en matèria d'ocupació i relacions laborals de la Generalitat de Catalunya (<http://www.gencat.cat/empresaocupacio>), al Canal Empresa (<http://www.canalempresa.gencat.cat>), o al web Tràmits gencat (<http://tramits.gencat.cat>).

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.

Un cop formalitzat l'imprès s'ha d'adreçar a la direcció general competent en matèria de relacions laborals i s'ha de presentar a qualsevol oficina de la xarxa d'oficines de gestió empresarial (OGE), indicades al Canal

CVE-DOGC-A-15154019-2015

Empresa <http://www.canalempresa.gencat.cat>), o telemàticament per mitjà de la plataforma Canal Empresa, juntament amb la documentació que determina el mateix imprès. També es pot presentar en qualsevol de les formes que preveu l'article 25 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

## Article 8

### Aspectes procedimentals

8.1 La direcció general competent en matèria de relacions laborals és l'òrgan amb la competència per resoldre les sol·licituds de declaració d'excepcionalitat i l'autorització de mesures alternatives formulades.

8.2 El termini per resoldre és de dos mesos, a comptar des de la data de presentació de la sol·licitud. Transcorregut aquest termini sense que recaigui resolució administrativa expressa, s'ha d'entendre que aquesta és positiva.

8.3 L'òrgan competent per resoldre sobre la situació d'excepcionalitat i les mesures alternatives sol·licitarà informe a la Inspecció de Treball de Catalunya, segons el que preveuen cadascun dels procediments.

8.4 La declaració d'excepcionalitat i d'autorització de mesures alternatives té una vigència de tres anys a comptar des de l'any de la notificació de la resolució administrativa corresponent o des de l'efecte del silenci, si és el cas. Un cop transcorregut aquest termini les empreses han de sol·licitar una nova declaració, en el supòsit que persisteixi l'obligació principal. 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. Tanmateix, si l'empresa vol que la vigència del reconeixement de l'excepcionalitat tingui efectes des de l'inici del any en curs ho haurà de sol·licitar expressament, justificant aquesta sol·licitud.

8.5 Quan en les actuacions practicades es detectin indicis de discriminació per part de l'empresa, l'òrgan competent n'ha de donar trasllat a la Inspecció de Treball de Catalunya.

## Article 9

### Variacions de plantilla de les empreses

9.1 En els supòsits en què es trobi vigent una declaració d'excepcionalitat i l'empresa presenti una variació sobtada de la seva plantilla, derivada d'un expedient de regulació d'ocupació, d'una fusió d'empreses o d'una venda de part de l'empresa, es podrà calcular la quota de reserva del 2% tenint en compte la plantilla resultant dels actes jurídics esmentats. En aquests casos l'empresa podrà presentar un nou expedient perquè es puguin considerar les dades actuals de volum de plantilla i no serà necessari computar la mitjana dels 12 mesos anteriors, sinó que s'haurà d'indicar la plantilla existent en el moment de la presentació de la nova sol·licitud.

En el cas que es mantingui la personalitat jurídica de l'empresa sol·licitant, aquesta pot optar per presentar una sol·licitud de resolució complementària que reculli la nova realitat empresarial.

9.2 L'empresa també 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%, i això als efectes que es pugui reconèixer aquesta modificació de la quota de reserva en una resolució complementària amb efectes des de la data de la comunicació empresarial. En aquest cas, el període a considerar per calcular la mitjana anual de plantilla ha de ser el dels 12 mesos immediatament anteriors al mes en què aquesta variació es comuniqui a l'autoritat laboral.

9.3 En tot cas, l'empresa que es trobi en les situacions anteriors ha de presentar memòria anual de compliment de mesures alternatives i acreditar el compliment de les seves obligacions econòmiques, tenint en compte la quota diferent de reserva corresponent al període anterior i al posterior a la comunicació de la nova realitat empresarial.

## Article 10

CVE-DOGC-A-15154019-2015

### Variacions en el nombre de persones amb discapacitat contractades

10.1 En qualsevol moment l'empresa pot informar a l'autoritat laboral de 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. L'empresa ha d'indicar la data de la contractació i acreditar la declaració de discapacitat de la/s persona/es treballadora/es contractades, per tal que es pugui considerar una disminució de la quantia a abonar en el període anual finalitzat en concepte de mesures alternatives. La disminució de la quantia serà proporcional als mesos en què consta d'alta en plantilla el nou treballador o treballadora amb discapacitat.

10.2 En cas que es produeixi una disminució del nombre de persones treballadores amb discapacitat en plantilla respecte del nombre que consta a la resolució de reconeixement de l'excepcionalitat, l'empresa ha de contractar noves persones amb discapacitat, almenys fins assolir el nombre indicat a la resolució. En cas que no s'assoleixi la contractació, l'intent d'aquesta contractació s'ha d'acreditar mitjançant la certificació del resultat negatiu de l'oferta d'ocupació gestionada per la corresponent oficina de treball del Servei d'Ocupació de Catalunya o agència de col·locació, i en aquest cas s'ha de 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 escau, s'ampliï l'excepcionalitat reconeguda.

### Capítol III

#### Procediments específics de declaració d'excepcionalitat i de mesures alternatives

#### Article 11

##### Procediment per inexistència de persones amb discapacitat davant una oferta d'ocupació

11.1 Les empreses poden sol·licitar la declaració d'excepcionalitat 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.

11.2 Transcorreguts dos mesos a comptar des de la formulació de l'oferta de treball, si es dóna alguna de les causes d'impossibilitat de cobertura a què s'ha fet referència, l'empresa pot presentar la sol·licitud de declaració d'excepcionalitat adreçada a la direcció general competent en matèria de relacions laborals.

En els casos que preveu l'article 2.2 d'aquest Decret, el període de còmput de la gestió de l'oferta de treball es reinicia una vegada se solucionin els motius de paralització de la gestió de l'oferta de treball.

11.3 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.

11.4. La direcció general competent en matèria de relacions laborals pot sol·licitar informe de la Inspecció de Treball de Catalunya o d'altres organismes, sobre la concurrència de les circumstàncies al·legades per l'empresa.

11.5 Quan es tracti de noves sol·licituds presentades a la finalització de la vigència d'una declaració d'excepcionalitat anterior, l'empresa ha de facilitar les dades relatives al nombre de llocs de treball oferts que han estat ocupats per persones sense discapacitat legalment reconeguda al llarg dels tres anys de vigència de la declaració d'excepcionalitat anterior, amb indicació de les competències professionals requerides.

11.6 La resolució que es dicti ha de ser motivada i ha de tenir en compte, de forma especial, la certificació del

CVE-DOGC-A-15154019-2015

resultat negatiu a què s'ha fet referència. L'autorització s'ha de limitar al nombre de vacants que hagi resultat impossible cobrir.

11.7 Contra la resolució esmentada, que no exhaureix la via administrativa, es pot interposar recurs d'alçada davant el superior jeràrquic.

## Article 12

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

12.1 Les empreses poden sol·licitar la declaració d'excepcionalitat per causes de caràcter productiu, organitzatiu, tècnic o econòmic. En aquest supòsit han d'adjuntar a la sol·licitud 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.

12.2 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.

12.3 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, si escau, estimatòria de forma total o parcial de la sol·licitud formulada. Contra aquesta resolució, que no exhaureix la via administrativa, es pot interposar recurs d'alçada davant el superior jeràrquic.

## Article 13

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

13.1 Per poder optar a alguna de les mesures alternatives que preveu l'article 5 d'aquest Decret les empreses han 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.

La sol·licitud s'ha de formular en el model annex al de sol·licitud d'excepcionalitat, i les diferents mesures alternatives han de tenir en compte el següent:

13.1.1 Pel que fa a la mesura de contractació:

a) En els supòsits en què la mesura alternativa sol·licitada consisteixi en la subscripció d'un contracte mercantil o civil amb un centre especial de treball (CET), aquest ha d'estar inscrit al registre de centres especials de treball corresponent, i l'objecte del contracte ha de coincidir amb l'activitat o activitats econòmiques que per a aquest CET hi constin en aquell registre. L'empresa ha d'indicar quin és el registre on consta inscrit el CET i el número d'inscripció.

b) En els supòsits en què la mesura alternativa consisteixi en la subscripció d'un contracte mercantil o civil amb una persona treballadora autònoma amb discapacitat, aquesta ha de disposar del certificat de discapacitat corresponent i ha d'estar inscrita al Règim especial de treballadors autònoms (RETA).

c) En ambdós casos, la sol·licitud ha de consignar el contractista, l'objecte del contracte, l'import i la durada de la mesura i el nombre de persones treballadores amb discapacitat al qual equival l'import anual dels serveis o subministres contractats.

d) En el cas que la mesura sol·licitada sigui la constitució d'un enclavament laboral, s'han d'adjuntar les dades del centre especial de treball que subscriu el contracte corresponent, el nombre de persones treballadores amb discapacitat que han d'ocupar l'enclavament laboral, l'import i la durada de la mesura, i el nombre de persones treballadores amb discapacitat al qual equival l'import dels serveis contractats.

13.1.2 Pel que fa a la mesura de donacions o accions de patrocini:

La sol·licitud de la mesura alternativa consistent en la realització de donacions a fundacions o associacions

CVE-DOGC-A-15154019-2015

d'utilitat pública ha d'incloure el nom de la fundació o l'associació d'utilitat pública destinatària, l'import de la mesura i el nombre de contractes amb persones treballadores amb discapacitat al qual equival la donació.

La sol·licitud ha d'anar acompanyada d'una memòria subscripta per l'entitat beneficiària que especifiqui el projecte concret al qual es destinarà l'import de la donació objecte d'autorització com a mesura alternativa. Entre d'altres punts, s'explicitarà l'objecte del projecte, la cronologia prevista d'execució de les accions, l'impacte favorable previst i el nombre de persones amb discapacitat beneficiades pel projecte.

13.2 Qualsevol modificació de la mesura alternativa inicialment autoritzada, durant el període de vigència de la declaració d'excepcionalitat, ha de ser objecte de nova sol·licitud d'autorització.

13.3 La resolució que en cada cas es dicti ha de determinar l'import que l'empresa ha de destinar anualment a la mesura alternativa durant el període de vigència de l'autorització, tenint en compte el següent:

a) En el cas que la mesura alternativa consisteixi en la subscripció d'un contracte mercantil o civil amb un centre especial de treball, o amb persones treballadores autònomes amb discapacitat, o contractes amb els centres especials de treball per a la constitució d'enclavaments laborals, el seu import anual ha de ser, com a mínim, tres vegades l'indicador públic de renda d'efectes múltiples (IPREM) anual per cada persona treballadora amb discapacitat que s'hagi deixat de contractar per sota de la quota del 2%.

b) En el cas de la mesura alternativa de donació o accions de patrocini el seu import anual ha de ser, como a mínim, una vegada i mitja l'IPREM anual per cada persona treballadora amb discapacitat que s'hagi deixat de contractar per sota de la quota del 2%.

c) En ambdós 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 26.6.2004), la quantia anual de l'IPREM a tenir en compte ha de ser la que cada any s'estableixi, amb la inclusió de pagues extraordinàries.

13.4 L'òrgan competent ha de trametre d'ofici una comunicació a l'entitat/s beneficiària/àries sobre la mesura alternativa que s'autoritzi en cada cas, sens perjudici que hagi pogut ser considerada part interessada en el procediment per la concurrència d'alguna de les situacions previstes als apartats b) i c) de l'article 31.1 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

## Capítol IV

### Seguiment i control

#### Article 14

##### Obligacions de les empreses autoritzades. Memòria anual

14.1 Correspon a la direcció general competent en matèria de relacions laborals el seguiment de l'aplicació de les mesures alternatives autoritzades a les empreses.

14.2 A aquests efectes, les empreses autoritzades han de trametre anualment una memòria, en el model normalitzat que estableixi el departament competent en matèria de d'ocupació i relacions laborals, on consti el compliment de la mesura alternativa autoritzada, la qual cosa s'acredita mitjançant una certificació de l'entitat beneficiària de la mesura, també en model normalitzat. Aquesta certificació ha d'indicar la part corresponent a l'impost sobre el valor afegit, degudament desglossat, el qual no es tindrà en compte als efectes del còmput de la quantia de la mesura alternativa. La memòria, que s'ha d'adreçar a la direcció general competent en matèria de relacions laborals, es pot presentar per qualsevol dels mitjans que preveu l'article 7 d'aquest Decret.

Les empreses han de presentar una única memòria anual, amb independència que durant l'any de referència de la memòria hagin recaigut diverses resolucions de reconeixement d'excepcionalitat. La memòria ha d'indicar les dates de les diferents resolucions de reconeixement d'excepcionalitat i de les resolucions complementàries, i s'ha de presentar, com a màxim, dins els tres mesos següents a la finalització de l'any natural a considerar.

14.3 En tots aquells supòsits en què es detectin irregularitats en el compliment de les mesures alternatives o quan no s'aporti la memòria anual, s'ha de donar trasllat a la Inspecció de Treball de Catalunya, als efectes pertinents.



CVE-DOGC-A-15154019-2015

## Article 15

Obligacions dels centres especials de treball (CET) i de les fundacions i associacions d'utilitat pública

15.1 Els centres especials de treball que realitzin contractes dels previstos a les mesures a), b) i c) de l'article 5.1 d'aquest Decret han de destinar la part corresponent al marge de benefici obtingut a accions que promoguin el trànsit del seu personal amb discapacitat cap al mercat de treball no protegit, com ara la formació permanent o l'adaptació a les noves tecnologies, tot això amb independència de la prestació de serveis d'ajustament personal i social i de les altres obligacions que els correspon portar a terme com a CET.

15.2 Les fundacions i les associacions d'utilitat pública beneficiàries de la mesura alternativa de donació o accions de patrocini han de destinar els imports rebuts al desenvolupament d'activitats d'inserció laboral i de creació d'ocupació a favor de persones amb discapacitat en el mercat de treball.

15.3 Les entitats beneficiàries de mesures alternatives han de garantir en la seva actuació el compliment del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes, i el principi de no discriminació per raó de sexe.

## Article 16

Seguiment i control dels centres especials de treball i de les fundacions i associacions d'utilitat pública

16.1 Per tal d'acreditar el compliment de les obligacions que estableix l'article 15 d'aquest Decret, les entitats receptores de les mesures alternatives han d'acreditar, com a màxim, dins els tres mesos següents a la finalització de l'any natural a considerar, mitjançant la presentació d'una memòria anual davant la direcció general competent en matèria de relacions laborals, el següent:

a) Els centres especials de treball han de detallar els contractes realitzats com a mesures alternatives, els recursos obtinguts per aquest motiu, les accions realitzades de promoció cap el mercat de treball no protegit i els recursos econòmics aplicats a aquestes i al compliment de les obligacions relatives a la prestació de serveis d'ajust personal o social que requereixin les seves persones treballadores amb discapacitat.

A la memòria anual s'han de fer constar els recursos obtinguts, indicant la part corresponent a l'impost sobre el valor afegit, desglossat degudament, el qual no es tindrà en compte als efectes del còmput de la quantia rebuda en concepte de mesura alternativa.

b) Les fundacions i les associacions d'utilitat pública han de detallar les activitats dutes a terme d'inserció laboral i de creació d'ocupació de persones amb discapacitat en el mercat de treball de Catalunya, els recursos econòmics aplicats a aquestes accions i l'impacte aconseguit en relació amb la inserció laboral i la creació d'ocupació de persones amb discapacitat, en relació amb els projectes concrets per als quals es van autoritzar les donacions com a mesura alternativa.

16.2 En tots aquells supòsits en què es detectin irregularitats en l'aplicació i la destinació de les quanties rebudes en concepte de mesures alternatives o quan no s'aporti la memòria anual, s'ha de donar trasllat a la Inspecció de Treball de Catalunya, als efectes pertinents.

## Article 17

Certificació acreditativa del compliment de la quota de reserva

La direcció general competent en matèria de relacions laborals és l'òrgan a qui compet certificar el compliment per part de les empreses de l'article 42.1 del Text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i la seva inclusió social (BOE núm. 289, de 3.12.2013).

A aquest efecte, les empreses interessades han de presentar una sol·licitud de certificació del compliment, en model normalitzat, i adjuntar la documentació acreditativa de la mitjana de la plantilla de l'empresa en els últims 12 mesos anteriors a la sol·licitud. També s'ha d'aportar, en el seu cas, la documentació acreditativa de les persones treballadores amb discapacitat que formen part de la plantilla de l'empresa.

Disposició addicional

Tramitació electrònica

CVE-DOGC-A-15154019-2015

Els procediments regulats en aquest Decret es poden tramitar electrònicament, d'acord amb el que preveu la normativa que regula l'accés electrònic de la ciutadania als serveis públics, i tenint en compte el que disposa l'article 7 d'aquest Decret.

S'han d'establir els mitjans necessaris perquè la sol·licitud i la tramesa de les certificacions de gestió negativa d'oferta per part de la direcció general competent en matèria de relacions laborals a les oficines de treball s'efectuï per mitjans telemàtics, així com la tramesa dels informes de la Inspecció de Treball a la direcció general esmentada.

#### Disposicions transitòries

-1 Aquest Decret afecta les sol·licituds d'excepcionalitat presentades durant i a partir de l'any 2015.

Les excepcionalitats que es reconeixin l'any 2015 tenen efectes des del mes de gener, encara que aquesta vigència pugui solapar-se amb els mesos finals d'una altra excepcionalitat reconeguda a l'empresa amb anterioritat, a excepció dels casos que preveu el segon paràgraf de l'article 8.4 d'aquest Decret.

-2 Pel que fa a les excepcionalitats que es trobin en vigor a la data de publicació d'aquest Decret, quan el segon o tercer any de vigència de l'excepcionalitat s'iniciï durant l'any 2015, se'ls aplicarà automàticament el criteri de vigència per anys naturals i, per tant, s'entendrà que aquest segon o tercer any comença el mes de gener de 2015.

Aquesta actualització transitòria comportarà, durant l'any 2015, que les empreses hauran de presentar la memòria anual de mesures alternatives una vegada finalitzat l'any natural 2015, sens perjudici que també hauran de presentar la memòria corresponent al període anual finalitzat durant l'any 2015 segons el criteri de còmput de data a data que regia fins a l'entrada en vigor d'aquest Decret.

#### Disposició derogatòria

Queda derogat el Decret 322/2011, de 19 d'abril, 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. 5864, de 21.4.2011).

#### Disposicions finals

-1 Es faculta el/a conseller/a competent en matèria d'ocupació i relacions laborals per dictar les disposicions necessàries per al desenvolupament, l'eficàcia i l'execució d'aquest Decret.

-2 Aquest Decret entrarà en vigor vint dies després de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 2 de juny de 2015

Artur Mas i Gavarró

President de la Generalitat de Catalunya

CVE-DOGC-A-15154019-2015

Felip Puig i Godes

Conseller d'Empresa i Ocupació

(15.154.019)