

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.

L'article 38.1 de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels disminuïts, estableix que les empreses públiques i privades de 50 o més persones treballadores, han de destinar, com a mínim, un dos per cent de la seva plantilla per a persones amb discapacitat, i preveu que, excepcionalment, puguin quedar exemptes d'aquesta obligació, de forma total o parcial, sempre que s'apliquin les mesures alternatives que es determinen reglamentàriament.

El Decret 246/2000, de 24 de juliol, sobre l'aplicació de les mesures alternatives de caràcter excepcional al compliment de la quota de reserva del 2% a favor de treballadors disminuïts en empreses de 50 o més treballadors, va determinar l'aplicació de les mesures alternatives en l'àmbit del Departament de Treball, ara Departament d'Empresa i Ocupació.

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, ha regulat de nou, amb voluntat simplificadora i d'agilitació dels procediments, el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva dels treballadors o treballadores amb discapacitat, derogant en gran part la normativa anterior sobre la matèria. Aquest Reial decret estableix a la seva 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.

El Decret 200/2010, de 27 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de la competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya ha establert que corresponen al Departament d'Empresa i Ocupació, entre d'altres, les atribucions pròpies de l'Administració de la Generalitat, en l'àmbit de les relacions laborals i la inspecció de treball i la intermediació laboral i l'ocupació.

El Decret 52/2011, de 4 de gener, d'estructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, ha determinat que la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball té les funcions i l'estructura anteriorment previstes en el Decret 199/2007, de 10 de setembre, és a dir, la funció d'execució de la legislació laboral en les relacions de treball individuals i col·lectives, i que el Servei d'Ocupació de Catalunya s'adscriu al Departament d'Empresa i Ocupació mitjançant la Secretaria d'Ocupació i Relacions Laborals.

El Decret 30/2009, de 24 de febrer, de reestructuració parcial del Departament de Treball i del Departament d'Acció Social i Ciutadania, ha determinat que la integració laboral de les persones amb discapacitat ha de ser gestionada pel departament competent en matèria d'ocupació i adscriu al conseller/a de Treball (ara, d'Empresa i Ocupació), el Registre de Centres Especials de Treball, creat per l'Ordre de 12 de juny de 1992, del Departament de Benestar Social.

El Decret 160/2006, de 16 de maig, de reestructuració del Servei d'Ocupació de Catalunya, i el Decret 25/2010, de 2 de març, d'organització i estructura de la Inspecció de Treball de la Generalitat de Catalunya, han tingut incidència en òrgans amb algun tipus de competència sobre la matèria que tracta aquest Decret.

Atès que és necessari determinar, en l'àmbit de la Generalitat de Catalunya, els procediments d'intermediació laboral respecte de les persones amb discapacitat, i la concreció de la forma de donar compliment als procediments relatius a l'aplicació de les mesures alternatives de caràcter excepcional al compliment de la quota de

reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat en les empreses de 50 o més persones treballadores, i amb la voluntat d'adaptar els procediments actuals als canvis normatius successius que s'han produït;

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

El 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.

En virtut d'això, de conformitat amb l'article 39 de la Llei 13/2008, de 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, d'acord amb el dictamen de la Comissió Jurídica Assessora, a proposta del conseller d'Empresa i Ocupació, i d'acord amb el Govern,

DECRETO:

Article 1

Objecte

Aquest Decret té per objecte:

1.1 Establir 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, establerta en l'article 38.1 de la Llei 13/1982.

1.2 Establir, en els termes que preveu l'article 38.1 de la Llei 13/1982, la forma en què s'ha de portar a terme la declaració d'excepcionalitat i l'aplicació de les mesures alternatives de caràcter excepcional al compliment de la quota de reserva a què fa referència l'apartat anterior, d'acord amb el que preveu el Reial decret 364/2005, de 8 d'abril.

1.3 Determinar els òrgans competents dins l'àmbit organitzatiu del Departament d'Empresa i Ocupació, i del Servei d'Ocupació de Catalunya en aquestes matèries.

Article 2

Gestió dels processos d'intermediació laboral per a persones amb discapacitat

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

2.2 L'existència de manca de relació directa entre els requeriments de l'oferta i el lloc de treball a ocupar ha de ser motiu de requeriment de subsanació i paralització de la gestió de l'oferta de treball fins que aquella tingui lloc. En cas que s'hagin detectat indicis de discriminació i que no s'hagin resolt en el tràmit anterior, aquest fet ha de ser posat en coneixement de la Inspecció de Treball de Catalunya, de la forma que determini el Departament d'Empresa i Ocupació, als efectes que corresponguin.

Article 3

Àmbit d'aplicació de la 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, d'acord amb el Reial decret 364/2005, s'aplica a totes les empreses públiques i privades que ocupin 50 o més persones treballadores.

3.2 Als efectes del còmput d'aquesta quota de reserva del 2% de les plantilles de personal per a persones amb discapacitat, s'han de tenir en compte les regles establertes a la disposició addicional primera del Reial decret 364/2005.

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 per excés.

Article 4

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

4.1 Les empreses a què fa referència l'article 3 poden quedar exemptes de l'obligació de contractar persones amb discapacitat, de forma parcial o total, si es dona alguna de les situacions d'excepcionalitat a què fa referència l'article 1 del Reial decret 364/2005, i així és reconegut i declarat de forma expressa mitjançant resolució, per l'òrgan competent que determina aquest Decret. Aquestes situacions d'excepcionalitat poden ser degudes a algun dels motius següents:

a) Quan la no-incorporació d'una persona treballadora amb discapacitat a l'empresa obligada es degui a la impossibilitat que les oficines de Treball del Servei d'Ocupació de Catalunya, o en el seu cas, les agències de col·locació, puguin atendre l'oferta d'ocupació presentada, després d'haver efectuat totes les gestions d'intermediació necessàries per donar resposta als requeriments d'aquella.

b) Quan hi hagi, i així ho acrediti l'empresa obligada, qüestions de caràcter productiu, organitzatiu, tècnic o econòmic que motivin l'especial dificultat per incorporar persones amb discapacitat a la seva plantilla.

4.2 L'empresa ha de formular, conjuntament amb la sol·licitud d'excepcionalitat, la sol·licitud d'autorització d'alguna de les mesures alternatives previstes a l'article 2.1 del Reial decret 364/2005. El reconeixement de l'excepcionalitat a una empresa comporta l'obligació d'aplicar les mesures alternatives autoritzades.

La resolució que en cada cas es dicti ha de determinar, quan estimi totalment o parcialment la sol·licitud formulada, l'import que l'empresa ha de destinar anualment a la mesura alternativa durant el període de vigència de l'autorització, d'acord amb el que estableix l'apartat 2.2 del Reial decret 364/2005.

Article 5

Medures alternatives a la 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, d'acord amb la regulació de l'article 2.1 del Reial decret 364/2005, 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.

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 aquelles 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.

Article 6

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

6.1 Els procediments administratius que s'estableixen en aquest Decret són d'obligada observança per totes les empreses que disposin de centres de treball a Catalunya, i en el supòsit que en tinguin també en alguna altra comunitat autònoma, quan el 85% de la plantilla com a mínim estigui radicada a l'àmbit territorial de Catalunya.

6.2 Les empreses a què fa referència l'apartat anterior, que estiguin en alguna de les situacions d'excepcionalitat a què fa referència l'article 4 d'aquest Decret i que vulguin aplicar alguna de les mesures alternatives regulades a l'article 5, 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 seu electrònica corporativa de la Generalitat de Catalunya (www.gencat.cat/). Conjuntament amb la sol·licitud, les empreses han d'aportar la documentació que resulti preceptiva, segons els casos, incloent un document acreditatiu de la comunicació del contingut de la sol·licitud a la representació legal dels treballadors.

6.3 El termini per resoldre per part de l'administració pública és de dos mesos des de la data de presentació de la sol·licitud. Transcorregut aquest termini sense que recaigui resolució administrativa expressa, s'entendrà que aquesta és positiva.

6.4 En tots els casos, els òrgans competents per resoldre sobre la situació d'excepcionalitat i les mesures alternatives poden sol·licitar informe de la Inspecció de Treball de Catalunya si ho estimen necessari.

6.5 La declaració d'excepcionalitat i d'autorització de mesures té una validesa de 3 anys des de la resolució. Un cop transcorregut aquest termini de validesa, les empreses han de sol·licitar una nova declaració, en el cas que persisteixi l'obligació principal.

6.6 En els supòsits que de les actuacions practicades es detectessin indicis de discriminació per part de l'empresa, l'òrgan competent n'ha de donar trasllat a la Inspecció de Treball de Catalunya.

Article 7

Procediment per a la declaració d'excepcionalitat a causa de la inexistència de persones discapacitades interessades en l'oferta d'ocupació

7.1 Les empreses poden sol·licitar la declaració d'excepcionalitat per aquest motiu, quan l'oferta d'ocupació a què fa referència l'article 2 d'aquest Decret no hagi pogut ser atesa per l'oficina de treball o, si s'escau, l'agència de col·locació davant la qual s'hagués instat, després d'haver efectuat totes les gestions d'intermediació necessàries, sempre que la impossibilitat sigui deguda a:

- a) la inexistència de persones demandants d'ocupació amb discapacitat inscrites en l'ocupació indicada, o
- b) tot i haver-n'hi, quan acreditin que no estan interessades en les condicions de treball que s'ofereixin en la citada oferta.

7.2 Transcorreguts dos mesos des de la formulació de l'oferta de treball, si es dona 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 davant del servei territorial del Servei d'Ocupació de Catalunya competent per raó del territori on s'ha gestionat l'oferta d'ocupació o a la xarxa d'Oficines de Gestió Empresarial, sens perjudici del que disposa l'article 25.1 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya. La sol·licitud s'ha d'adreçar al servei territorial del Servei d'Ocupació de Catalunya competent per raó del territori on s'ha gestionat l'oferta d'ocupació. En els casos previstos a l'article 2.2 d'aquest Decret, el període de còmput de la gestió de l'oferta de treball es comença a comptar una vegada se solucionin els motius de paralització de la gestió de l'oferta de treball.

7.3 El Servei d'Ocupació de Catalunya ha d'establir el model de sol·licitud, el

qual ha d'incloure les dades relatives als requeriments de l'oferta, el nombre de llocs oferts, les competències professionals i el motiu de rebuig de la persona candidata, de forma individualitzada per a cada candidat.

7.4 El servei territorial del Servei d'Ocupació de Catalunya competent per raó del territori on s'ha gestionat l'oferta d'ocupació és l'òrgan competent per resoldre la declaració d'excepcionalitat i d'autorització de les mesures alternatives prevista en aquest article. Per fer-ho ha de sol·licitar a l'oficina de treball que hagués tramitat la gestió de l'oferta o, en el seu cas, de l'agència de col·locació, la certificació del resultat negatiu d'aquesta, de conformitat amb el que estableix l'article 1.3 del Reial decret 364/2005, de 8 d'abril. Aquesta certificació ha de recollir, en la forma que determini el Servei d'Ocupació de Catalunya, les gestions i les comprovacions efectuades pel gestor de l'oferta de treball i les comprovacions efectuades sobre la informació facilitada per l'empresa.

7.5 La resolució que es dicti ha de ser motivada i ha de tenir en compte la documentació aportada i, de forma especial, la certificació del resultat negatiu a què s'ha fet referència. L'autorització s'ha de limitar al nombre de vacants que hagi resultat impossible de cobrir. Quan es tracti de sol·licituds de renovació de la declaració d'excepcionalitat a l'empara de l'article 6.5 d'aquest Decret, l'empresa haurà 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 3 anys de vigència de l'anterior declaració d'excepcionalitat, amb indicació de les competències professionals requerides.

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

7.7 Els serveis territorials del Servei d'Ocupació de Catalunya han de donar coneixement a la direcció general competent en matèria de relacions laborals de les resolucions dictades als efectes del seguiment del seu compliment.

Article 8

Procediment per a la declaració d'excepcionalitat per causes de caràcter productiu, organitzatiu, tècnic o econòmic

8.1 La direcció general competent en matèria de relacions laborals és l'òrgan competent per resoldre les sol·licituds de declaració d'excepcionalitat i autorització de mesures alternatives formulades a l'empara de l'apartat 1.2.b) del Reial decret 364/2005, relatiu a les empreses que acreditin especials dificultats per a la incorporació de persones amb discapacitat a la seva plantilla, per causes productives, organitzatives, tècniques o econòmiques. L'empresa ha d'adjuntar a la sol·licitud la documentació que acrediti l'existència de les causes al·legades. Aquestes sol·licituds de declaració d'excepcionalitat i d'autorització de mesures alternatives, que s'han d'adreçar a la direcció general competent en matèria de relacions laborals, podran ser presentades davant la direcció general competent en matèria de relacions laborals o, alternativament, a la xarxa d'Oficines de Gestió Empresarial, sens perjudici del que disposa l'article 25.1 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

8.2 La direcció general competent en matèria de relacions laborals pot exigir l'aportació de certificacions o informes d'entitats públiques o privades de reconeguda capacitat, distintes de l'empresa sol·licitant. Així mateix, ha de sol·licitar informe de la Inspecció de Treball de Catalunya sobre la concurrència de les circumstàncies al·legades per l'empresa.

8.3 La direcció general competent en matèria de relacions laborals ha de resoldre de forma motivada sobre la concurrència, quan correspongui, de les causes d'excepcionalitat al·legades en 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 del/de la conseller/a d'Empresa i Ocupació.

Article 9

Procediment per a l'autorització de mesures alternatives, en els dos casos anteriors

9.1 Les empreses, per poder optar a alguna de les mesures alternatives previstes a l'article 5 d'aquest Decret, 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.

Les sol·licituds s'han de formular en els models que a l'efecte estableixi el Departament d'Empresa i Ocupació, els quals hauran de preveure les especificitats següents:

a) En els supòsits que la mesura alternativa consisteixi en la subscripció d'un contracte mercantil o civil amb un centre especial de treball (CET), aquest ha d'estar inscrit en el registre que gestiona la direcció general competent en matèria d'igualtat d'oportunitats en el treball, i l'objecte del contracte ha de coincidir amb l'activitat o activitats econòmiques que figurin vinculades al CCAE (Classificació Catalana d'Activitats Econòmiques) que per a aquest CET consti en el citat registre.

b) En els supòsits que 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 corresponent certificat de discapacitat i ha d'estar inscrita al Règim Especial dels 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 treballadors i treballadores amb discapacitat a què equival la contractació, en el model a què a aquest efecte estableixi el Departament d'Empresa i Ocupació, de forma que aquest pugui valorar la seva adequació a la legalitat.

d) En el cas que la mesura sol·licitada sigui la constitució d'un enclavament laboral, s'han d'acompanyar les dades del centre especial de treball que subscriu el corresponent contracte, el nombre de persones treballadores amb discapacitat que ocuparan l'enclavament laboral, el nombre de contractes amb treballadors i treballadores amb discapacitat que es vagi a substituir a l'empresa, l'import i la durada de la mesura.

e) La sol·licitud de la mesura alternativa consistent en la realització de donacions a fundacions o associacions d'utilitat pública, ha d'anar acompanyada del nom de la fundació o associació d'utilitat pública destinatària, el nombre de contractes amb treballadors amb discapacitat als quals es vagi a substituir i l'import de la mesura, en el model que a l'efecte estableixi el Departament d'Empresa i Ocupació, de forma que aquest pugui valorar l'impacte que es preveu aconseguir en relació amb la creació d'ocupació de persones amb discapacitat i, finalment, la seva integració en el mercat de treball de Catalunya.

9.2 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.

9.3 La resolució que en cada cas es dicti ha de determinar, quan correspongui, l'import que l'empresa ha de destinar anualment a la mesura alternativa durant el període de vigència de l'autorització. Aquesta determinació ha de tenir en compte el següent:

a) En els casos 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 assenyalada a l'apartat 1.b) d'aquest article, el seu import anual ha de ser almenys d'1,5 vegades 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, 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.

9.4 S'ha de trametre, d'ofici, una còpia de la resolució a l'entitat beneficiària de 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 en els apartats b) i c) de l'article 31.1 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre.

Article 10

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

10.1 Els centres especials de treball que realitzin contractes dels previstos a les mesures a), b) i c) de l'article 5 d'aquest Decret, han de destinar els recursos necessaris 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.

10.2 Les fundacions i les associacions d'utilitat pública beneficiàries de la mesura alternativa determinada a l'article 5.d) d'aquest Decret, han de destinar les donacions o accions de patrocini al desenvolupament d'activitats d'inserció laboral i de creació d'ocupació a favor de persones amb discapacitat, en el mercat de treball de Catalunya.

Article 11

Seguiment i control

11.1 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.

11.2 A aquests efectes, les empreses autoritzades han de trametre, anualment, una memòria en model normalitzat establert pel Departament d'Empresa i Ocupació, en la qual consti de forma detallada el compliment de la mesura alternativa autoritzada, la qual cosa s'acredita mitjançant certificació de l'entitat beneficiària de la mesura. La memòria, que s'ha d'adreçar a la direcció general competent en matèria de relacions laborals, pot ser presentada directament a la direcció general competent en matèria de relacions laborals o a través de la xarxa d'Oficines de Gestió Empresarial, sense perjudici del que disposa l'article 25.1 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

11.3 Per tal d'acreditar el compliment de les obligacions establertes per l'article 10, les memòries anuals i les certificacions de les entitats receptores de les mesures alternatives han d'acreditar 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 al mercat de treball no protegit i els recursos financers aplicats a aquestes i al compliment de les obligacions relatives a la prestació de serveis d'ajustament personal o social que requereixin els seus treballadors amb discapacitat.

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 financers aplicats a aquestes accions i l'impacte aconseguit en relació amb la inserció laboral i la creació d'ocupació de persones amb discapacitat.

11.4 En tots aquells supòsits en què es detectin irregularitats en la forma en què s'hagi dut a terme l'execució de les mesures alternatives, s'ha de donar trasllat a la Inspecció de Treball de Catalunya, als efectes pertinents.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Tramitació electrònica

Els procediments regulats en aquest Decret es podran tramitar electrònicament, d'acord amb el que preveu la normativa que regula l'accés electrònic de la ciutadania als serveis públics.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Els procediments iniciats abans de l'entrada en vigor d'aquest Decret se segueixen regint per les normes vigents en aquella data.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Queda derogat el Decret 246/2000, de 24 de juliol, sobre l'aplicació de les mesures alternatives de caràcter excepcional al compliment de la quota de reserva del 2% a favor de treballadors disminuïts en empreses de 50 o més treballadors.

DISPOSICIONS FINALS

Primera

S'autoritza la persona titular del Departament d'Empresa i Ocupació per dictar les disposicions necessàries per al desplegament i l'execució dels procediments regulats en aquest Decret.

Segona

La direcció general competent en matèria d'igualtat d'oportunitats en el treball, com a titular del Registre de Centres Especials de Treball, ha de mantenir actualitzada una relació identificativa dels centres especials de treball, a l'efecte de públic coneixement.

Tercera

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

Barcelona, 19 d'abril de 2011

ARTUR MAS I GAVARRÓ
President de la Generalitat de Catalunya

F. XAVIER MENA
Conseller d'Empresa i Ocupació

(11.104.100)
