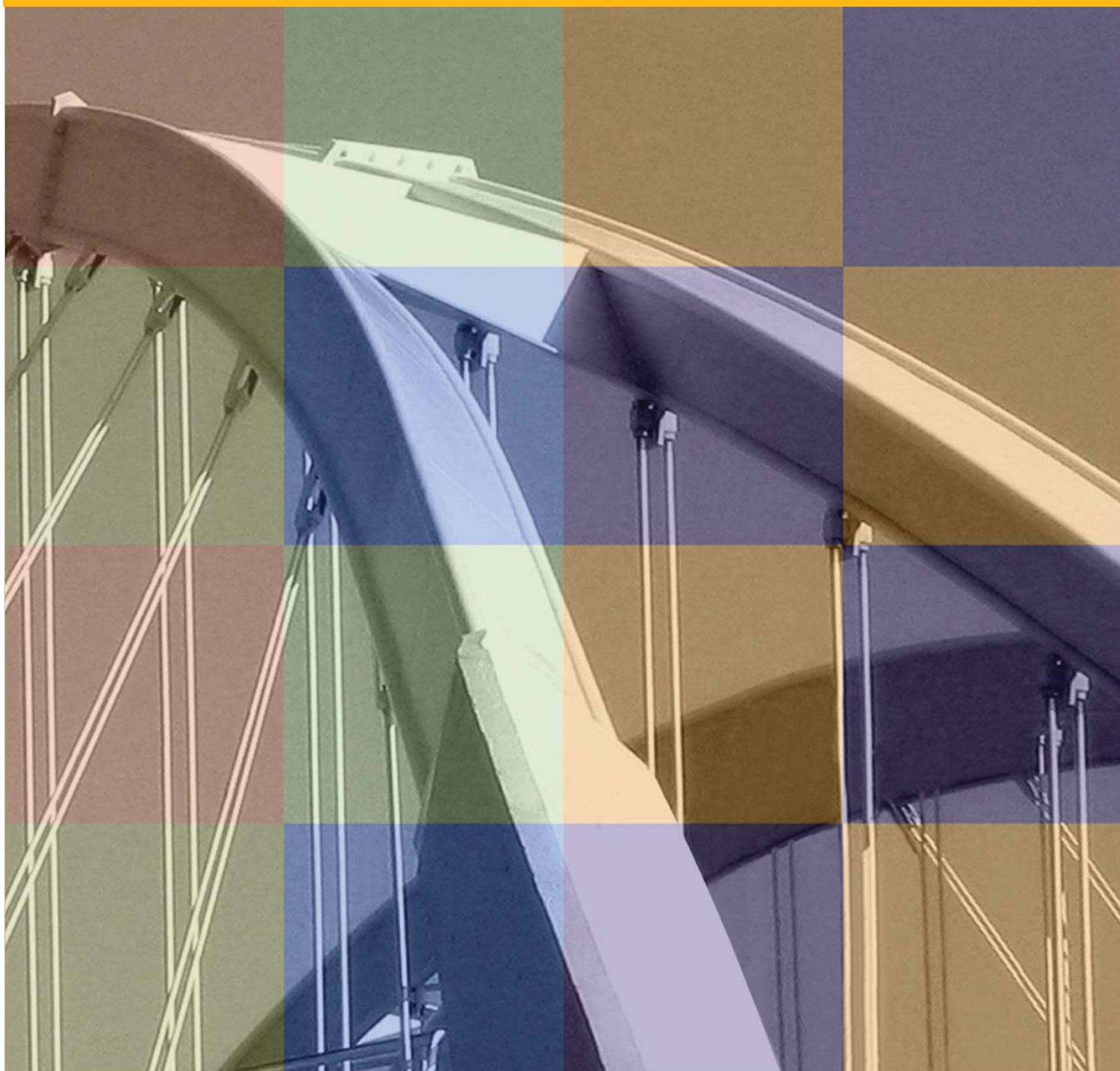


Dictamen 47.2010



sobre el Projecte de decret 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.



Dictamen 47.2010

sobre el Projecte de decret 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.

Índex

DICTAMEN 47/2010 sobre el Projecte de decret 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	2
--	---

DICTAMEN 47/2010 sobre el Projecte de decret 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.

Atenent les competències atribuïdes al Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya per l'article 72.2 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya i la Llei 7/2005, de 8 de juny, per delegació del Ple, la Comissió Executiva del Consell de Treball, Econòmic i Social, en la sessió extraordinària del dia 12 de novembre de 2010, aprova el següent

DICTAMEN

I. ANTECEDENTS

En data 29 d'octubre de 2010 va tenir entrada al Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya un escrit tramès per la consellera de Treball de la Generalitat de Catalunya en el qual sol·licitava l'emissió del dictamen de caràcter preceptiu, previ a la seva tramitació, del Projecte de decret 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.

El Projecte de decret es va acompanyar d'una memòria justificativa, una memòria econòmica, un informe d'impacte normatiu i una relació de les disposicions afectades pel Projecte de decret.

La Comissió de Treball de Mercat de Treball i Polítiques Socials es va reunir el dia 11 de novembre i va elaborar la Proposta de dictamen.

II. CONTINGUT

El Projecte de decret consta d'un preàmbul, onze articles, una disposició addicional, una disposició transitòria, una disposició derogatòria i tres disposicions finals.

En el preàmbul es descriu el marc competencial i normatiu en què s'insereix el Projecte de decret. La Llei 13/1982, d'integració social dels disminuïts, va establir que en les empreses de 50 o més treballadors s'havia de destinar el 2% de la seva plantilla per a persones amb discapacitat i es podia quedar exempt de l'obligació si s'hi aplicaven unes mesures alternatives.

L'any 2000, mitjançant Decret, la Generalitat va determinar l'aplicació de les mesures alternatives en l'àmbit del Departament de Treball. Ara es torna a regular aquesta matèria, atès que el Reial decret 364/2005 ha regulat de nou el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva de les persones treballadores amb discapacitat i ha establert que les comunitats autònomes poden adaptar el procediment a les normes pròpies d'organització interna.

L'article 1 regula l'objecte del Projecte de decret. Es tracta d'establir els procediments d'intermediació laboral respecte de persones amb discapacitat, en aplicació de la quota de reserva al seu favor, establir la forma en què s'ha de portar a terme la declaració d'excepcionalitat i l'aplicació de les mesures alternatives i determinar els òrgans competents en aquesta matèria.

En l'article 2 es regula la gestió dels processos d'intermediació laboral per a persones amb discapacitat.

En l'article 3 es regula l'àmbit d'aplicació de la reserva del 2% de la plantilla a favor de persones amb discapacitat.

En l'article 4 es regulen els supòsits d'exempció de l'obligació de reserva de plantilla a favor de persones amb discapacitat i les mesures alternatives de caràcter obligatori.

En l'article 5 s'estableixen les mesures alternatives a la reserva de plantilla per a persones amb discapacitat.

En l'article 6 es regulen els procediments administratius de declaració d'excepcionalitat i d'accés a la utilització de mesures alternatives.

En l'article 7 es regula el procediment per a la declaració d'excepcionalitat a causa de la inexistència de persones discapacitades interessades en l'oferta d'ocupació.

En l'article 8 es regula el procediment per a la declaració d'excepcionalitat per causes de caràcter productiu, organitzatiu, tècnic o econòmic.

En l'article 9 s'estableix el procediment per a l'autorització de mesures alternatives.

En l'article 10 s'estableixen les obligacions dels centres especials de treball i de les fundacions i associacions d'utilitat pública.

En l'article 11 es regula el seguiment i control de l'aplicació de les mesures alternatives autoritzades.

La disposició addicional estableix que els procediments es poden tramitar electrònicament.

La disposició transitòria estableix que els procediments iniciats abans de l'entrada en vigor del Decret es regeixen per les normes vigents en aquella data.

La disposició derogatòria deroga expressament el Decret 246/2000.

La disposició final primera autoritza la consellera de Treball per dictar les disposicions necessàries relatives als procediments regulats en el Decret.

La disposició final segona estableix que l'òrgan corresponent ha de mantenir actualitzada una relació identificativa dels centres especials de treball.

La disposició final tercera estableix l'entrada en vigor de la norma.

III. OBSERVACIONS GENERALS

Primera. El CTEC considera que cal retornar a l'objectiu inicial i prioritari que va recollir la Llei 13/1982 del 7 d'abril (LISMI) de reserva de llocs de treball per a les persones amb discapacitat a l'empresa ordinària.

És important incidir en el fet que el més habitual hauria de ser el compliment de la reserva del 2% a favor de les persones amb discapacitat en empreses de 50 o més persones treballadores. S'haurien d'articular tots els

mecanismes necessaris perquè les empreses ordinàries la compleixin, i les mesures alternatives haurien de ser realment l'excepció.

Segona. El Projecte de decret fixa que el seu objecte és l'establiment dels mecanismes d'intermediació laboral respecte a les persones amb discapacitat. Aquesta voluntat queda reduïda a dos articles que apunten —si bé no hi incideixen suficientment— cap a un dels principals problemes que tenen aquestes persones a l'hora d'accedir a un lloc de treball, com és el fet de que determinades ofertes d'ocupació no s'ajusten a les característiques reals del lloc de treball.

Tercera. El CTESC valora positivament, com a novetat, la concreció del còmput de la quota de reserva del 2% (recollida en l'article 3.3) evitant així interpretacions més restrictives.

El CTESC considera que el Projecte de decret fa una actualització normativa que és una transposició, quasi literal, del RD 364/2005. Aquesta norma hagués pogut concretar més la gestió dels processos d'intermediació laboral per a persones amb discapacitat, els procediments de declaració d'excepcionalitat i el seguiment i el control de les mesures alternatives autoritzades.

Quarta. El CTESC considera que un decret com el present hauria de ser complementat amb una ordre posterior que concreti alguns dels aspectes que aquest Projecte de decret recull, però no desenvolupa, i que recollís algunes de les qüestions que es plantegen com a consideracions de millora.

Un dels elements que l'ordre hauria de recollir serien els diversos models normalitzats que s'han de fer servir per als diferents tràmits, la relació de documentació annexa preceptiva que, segons els casos, hauria d'aportar l'empresa sol·licitant i els terminis de presentació. Dins d'aquesta documentació preceptiva caldria incloure la comunicació del contingut de les sol·licituds a la representació legal dels treballadors.

Cinquena. El CTESC considera que les cooperatives que compleixen les condicions establertes a la Llei de cooperatives de Catalunya, per ser cooperatives d'iniciativa social i sense ànim de lucre, són equiparables a qualsevol tipus d'entitats sense ànim de lucre, associacions i fundacions i han de ser incloses com a entitats beneficiàries de les mesures alternatives establertes a l'article 5.1.d) del Projecte de decret.

Sisena. El CTESC considera que les referències concretes que es fan als òrgans competents (Direcció General de Relacions Laborals, Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball) s'haurien de substituir per cites més genèriques (direcció general en matèria de relacions laborals, direcció general en matèria d'igualtat d'oportunitats en el treball).

IV. OBSERVACIONS A L'ARTICULAT

1. El CTESC proposa afegir un nou apartat a l'article 3: "3.4. En l'aplicació de la reserva del 2% de la plantilla a favor de persones amb discapacitat, les empreses han de garantir el compliment del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes amb discapacitat tant en l'accés a l'ocupació com en la relació de treball."
2. El CTESC proposa afegir a l'article 5.1d) després de "una associació d'utilitat pública" el següent: "o una cooperativa d'iniciativa social sense ànim de lucre,...".

3. El CTESC proposa que en l'article 5 s'estableixi el termini per formalitzar i iniciar l'aplicació de les mesures alternatives.
4. El CTESC proposa afegir al final de l'article 7.2 el següent: "En els casos previstos a l'article 2.2 d'aquest Decret, el període de formulació de l'oferta de treball es començarà a comptabilitzar una vegada que es resolguin els motius de paralització de la gestió de l'oferta de treball."
5. El CTESC proposa afegir un nou punt 7.5 i renumerar els següents. La redacció del nou punt seria la següent: "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, amb indicació de les competències professionals, i que han estat ocupats per persones sense discapacitat legalment reconeguda al llarg dels tres anys de vigència de l'anterior declaració d'excepcionalitat."
6. El CTESC proposa afegir a l'article 7.7 després de "Direcció General de Relacions Laborals" el següent: "i a la Inspecció de Treball de Catalunya".
7. En l'article 8.1, el CTESC proposa afegir la paraula "preceptiva" després de "documentació".
8. El CTESC proposa la següent redacció per a la primera part de l'article 9.1 e): "La sol·licitud de la mesura alternativa consistent en la realització de donacions a fundacions, associacions d'utilitat pública o cooperatives d'iniciativa social sense ànim de lucre ha d'anar acompanyada del nom de la fundació, associació d'utilitat pública o cooperativa d'iniciativa social sense ànim de lucre destinatària..."
9. El CTESC proposa el títol següent per a l'article 10: "Obligacions dels centres especials de treball i de les fundacions, associacions d'utilitat pública i cooperatives d'iniciativa social i sense ànim de lucre."
10. En l'article 10.2, després de "Les fundacions, les associacions d'utilitat pública" el CTESC proposa afegir el següent: "i les cooperatives d'iniciativa social sense ànim de lucre..."
11. En l'article 11.3 b), després de "Les fundacions, les associacions d'utilitat pública" el CTESC proposa afegir el següent: "i les cooperatives d'iniciativa social sense ànim de lucre..."
12. Pel que fa a la disposició final, el CTESC recomana utilitzar un llenguatge no sexista per referir-se a la persona titular del departament competent en matèria de treball.

V. CONCLUSIONS

El Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya ha valorat el Projecte de decret 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 i sol·licita al Govern que sigui receptiu a les recomanacions formulades en el present Dictamen.

Barcelona, 12 de novembre de 2010



El president
Josep Maria Rañé i Blasco



La secretària executiva
Teresita Itoiz i Cruells

DECRET

XX/2010, de ** de ***, 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 (DOGC núm. 3196, de 2 d'agost de 2000) va determinar l'aplicació de les mesures alternatives en l'àmbit del Departament de Treball.

El Reial decret 364/2005, de 8 d'abril, 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 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, atribueix a la Direcció General de Relacions Laborals la funció d'execució de la legislació laboral en les relacions de treball individuals i col·lectives.

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 Departament de Treball 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 de l'anterior, 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 de la consellera de Treball 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, d'aplicació a Catalunya de la quota de reserva del 2 % a favor d'aquestes persones, establerta al Reial decret 364/2005, de 8 d'abril.

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 de Treball , 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, en el seu cas, 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 de persistir indicis de discriminació, aquest fet ha de ser posat en coneixement de la Inspecció de Treball de Catalunya, de la forma que determini el Departament de Treball, 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 a 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 número final que resulti d'aplicar el 2% respecte del total de la plantilla de l'empresa sigui una fracció, s'ha d'arrodonir per excés o per defecte, en funció que la fracció sigui de més o menys 0,5.

Article 4

Supòsits d'exempció de l'obligació de reserva de plantilla a favor de persones amb discapacitat i mesures alternatives de caràcter obligatori

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 dóna 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 l'establert a l'apartat 2.2 del Reial decret 364/2005.

Article 5

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

5.1 Les mesures alternatives que, amb caràcter excepcional, poden aplicar les empreses excepcionades de l'obligació de reserva de plantilla per a persones amb discapacitat, regulades a 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 en 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 es trobin 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.

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 en el seu cas 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.

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 l'establert a 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.

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 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 de Relacions Laborals és l'òrgan competent per resoldre les sol·licituds de declaració d'excepcionalitat i autorització de mesures alternatives formulades a l'empareda 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. Les sol·licituds de declaració d'excepcionalitat i autorització de mesures alternatives podran ser presentades davant la Direcció

General de Relacions Laborals o ,alternativament, a la xarxa d'Oficines de Gestió Empresarial

8.2 La Direcció General 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 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 de Treball.

Article 9

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

9.1 Les empreses, per poder optar per 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 de Treball, 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 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 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 de Treball, 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 número de persones treballadores amb discapacitat que ocuparan l'enclavament laboral, el número 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 número de contractes amb treballadors amb discapacitat als que es vagi a substituir i l'import de la mesura, en el model que a l'efecte estableixi el Departament de Treball, 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 de 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 l'establert a l'article dos 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 a donar compliment als projectes que hagin estat objecte d'autorització, a fi d'aconseguir els objectius d'inserció laboral i creació d'ocupació de persones amb discapacitat, a què fa referència el Reial decret 364/2005.

Article 11

Seguiment i control

11.1 Correspon a la Direcció general 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 de Relacions Laborals.

11.2 A aquests efectes, les empreses autoritzades han de trametre, anualment, una memòria en model normalitzat establert pel Departament de Treball, 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 pot ser presentada directament a la Direcció General de Relacions Laborals o a través de la xarxa d'Oficines de Gestió Empresarial.

11.3 Per tal d'acreditar el compliment de les obligacions establertes per l'article 4 del Reial decret 364/2005, de 8 d'abril, les memòries anuals i les certificacions de les entitats receptores de les mesures alternatives han d'acreditar davant la Direcció General 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 financers aplicats a aquestes i al compliment de les obligacions relatives a la prestació de serveis d'ajust 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 per donar compliment als projectes autoritzats, 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 les persones treballadores disminuïdes en empreses de 50 o més persones treballadores.

Disposicions finals

Primera

S'autoritza la consellera de Treball per dictar les disposicions necessàries relatives als procediments regulats en aquest Decret .

Segona

La Direcció General 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 efectes de públic coneixement.

Disposició final tercera

Aquest Decret entrarà en vigor 20 després de la seva publicació al DOGC.

Barcelona, ** de ** de 2010

José Montilla i Aguilera
President de la Generalitat

Mar Serna Calvo
Consellera de Treball

Aquest text és transcripció del document de treball lliurat pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.