



DECRETO 86/2015, DE 2 DE JUNIO, SOBRE LA APLICACIÓN DE LA CUOTA DE RESERVA DEL 2% A FAVOR DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EMPRESAS DE 50 O MÁS PERSONAS TRABAJADORAS Y DE LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS DE CARÁCTER EXCEPCIONAL A SU CUMPLIMIENTO

(Publicado en el Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña de 4 de junio de 2015)

Preámbulo

El artículo 27 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, ratificada por el Estado Español el 3 de diciembre de 2007, y que entró en vigor el 3 de mayo de 2008, reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás; incluyendo el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado en un mercado y entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Y establece que los estados miembros salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo adoptando las medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación.

En este sentido, el artículo 35 **L** del Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE núm. 289, de 3.12.2013), reconoce el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación. El artículo 42 del mismo texto legal establece que las empresas públicas y privadas que ocupen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a tener entre ellos, al menos, el 2% de trabajadores/as con discapacidad y que, de manera excepcional, estas empresas podrán quedar exentas de esa obligación, de forma parcial o total.

El Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de trabajadores con discapacidad **L** (BOE núm. 94, de 24.4.2005), establece, en la disposición adicional segunda, que las comunidades autónomas con competencias en materia de trabajo, empleo y formación pueden adaptar el procedimiento establecido en las normas propias de organización interna.

Al amparo de la disposición adicional segunda **L** del Real decreto 364/2005, de 8 de abril, se dictó el Decreto 322/2011, de 19 de abril, sobre la aplicación de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento **L** (DOGC núm. 5864, de 21.4.2011).

Cuatro años después de la entrada en vigor del mencionado Decreto 322/2011, de 19 de abril **L**, se ha valorado que la acomodación de la normativa estatal a las normas de organización interna del departamento competente en materia de empleo y relaciones laborales es susceptible de mejora.

El mismo Decreto 322/2011, de 19 de abril **L**, a los efectos de establecer mecanismos de coordinación y unificación de criterios en el seguimiento del cumplimiento de la normativa que regula, establece, en el artículo 7.7 **L**, que los servicios territoriales del Servicio de Empleo de Cataluña (SOC) deben informar a la dirección general competente en materia de relaciones laborales de las resoluciones dictadas a los efectos del seguimiento de su cumplimiento. Así mismo, en el artículo 11 **L**, dispone que corresponde a la dirección general competente en materia de relaciones laborales el seguimiento de la aplicación de las medidas alternativas autorizadas, tanto por los servicios territoriales del Servicio de Empleo de Cataluña como por la misma dirección general competente en materia de relaciones laborales. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la mejora efectiva que ha supuesto la atribución de estas competencias a un único órgano, a los efectos pretendidos de coordinación y unificación de criterios, sólo ha abarcado la gestión y el seguimiento del cumplimiento de las medidas alternativas, pero no el tratamiento de los expedientes de

reconocimiento de las excepcionalidades.

En relación con el objetivo de coordinación y de coherencia de criterios, la existencia de dos órganos que gestionan expedientes correspondientes a la misma materia de excepcionalidad y medidas alternativas a menudo genera confusión en las empresas y provoca disfunciones por causa de la gestión fraccionada. Con respecto a los expedientes derivados de la inexistencia de personas discapacitadas interesadas en la oferta de empleo, la diversidad de órganos territoriales del Servicio de Empleo de Cataluña que tramitan los expedientes ha podido conllevar también dificultades para poder aplicar criterios homogéneos a los expedientes gestionados.

La situación expuesta aconseja dar un paso más hacia el objetivo de una gestión más eficiente consiguiendo un tratamiento global y coherente en la materia, y en esa dirección se considera un mecanismo adecuado para tal objetivo unificar en un único órgano la dirección general competente en materia de relaciones laborales, las competencias de tramitación y resolución del conjunto de las declaraciones de excepcionalidad y la autorización de medidas alternativas, teniendo en cuenta que ese órgano ya dispone actualmente de la información del conjunto de resoluciones administrativas y gestiona el tratamiento unificado de las memorias anuales de cumplimiento de medidas alternativas.

También se ha considerado la necesidad de replantear el criterio aplicado sobre el periodo de la vigencia, o la fecha de efectos, de las resoluciones de declaración de excepcionalidad y autorización de medidas alternativas. El artículo 6.5 **L** del Decreto 322/2011, de 19 de abril, establece que la declaración de excepcionalidad y la autorización de medidas alternativas tiene una vigencia de tres años desde la resolución. Si bien se ha entendido que los tres años eran de fecha a fecha, a contar desde la fecha de la resolución administrativa, la práctica ha puesto de manifiesto las dificultades que presenta este criterio frente al criterio de vigencia de tres años computado por años naturales, es decir, de enero a diciembre, tanto en lo referente al cumplimiento de medidas alternativas como su seguimiento, dado que cada período anual abarca partes de dos años naturales y pueden existir varias excepcionalidades que justificarán memorias anuales a presentar en diferentes periodos de tiempo; como por el hecho de que el criterio actual conlleva a menudo que las empresas que presentan expedientes se encuentren sin cobertura de excepcionalidad en el período existente entre la finalización de la vigencia de una resolución y la fecha en la que se dicte una siguiente resolución. Otro factor que aconseja el cambio de criterio es la incoherencia de los datos sobre cumplimiento de medidas alternativas facilitadas por las empresas en sus memorias anuales (de fecha a fecha), con los datos de medidas alternativas facilitados anualmente (por años naturales) por los centros especiales de trabajo y las fundaciones y asociaciones beneficiarias de importes satisfechos por las mencionadas medidas alternativas.

A partir del establecimiento de la vigencia por años naturales se implanta también un mecanismo de simplificación de las obligaciones informativas de las empresas consistente en la presentación de una única memoria anual de medidas alternativas, a diferencia de la situación precedente en la que se podía dar el caso de que la empresa tuviera que presentar varias memorias correspondientes a varias excepcionalidades reconocidas en diferentes períodos dentro de un año o por diferentes órganos.

Además, también se modifica el requisito por el que los centros especiales de trabajo, para poder ser beneficiarios de las medidas alternativas, deban estar inscritos exclusivamente en el Registro que gestiona la Dirección General competente en materia de economía social y cooperativa y trabajo autónomo en el ámbito de Cataluña, dado que se trata de una disposición de carácter restrictivo sin amparo legal y contraria a la Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior **L** (Directiva europea de servicios).

Asimismo, se incluyen algunos criterios administrativos al objeto de dar publicidad y permitir así clarificar algunos de los aspectos de esta materia que han sido objeto de reiteradas consultas por las dudas que generan a los interesados. En este sentido se ha valorado, entre otros, regular e incluir en el articulado como deben proceder las empresas cuando, teniendo vigente una declaración de excepcionalidad, se producen variaciones en la plantilla que suponen una modificación de la su cuota de reserva; o cuando se producen variaciones en el número de personas con discapacidad contratadas, dado que en el período de tres años de vigencia de las autorizaciones estas situaciones se presentan a menudo en la práctica.

Se incluye también la regulación de una práctica no prevista en la norma estatal, y que hasta ahora ha sido un servicio prestado por la dirección general competente en materia de relaciones laborales,

consistente en la certificación, a solicitud de las empresas, del cumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 42.1 **L** del Texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, aprobado por Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre (BOE núm. 289, de 3.12.2013).

Visto que, de acuerdo con el artículo 170.1 **L** del Estatuto de Autonomía de Cataluña, corresponde a la Generalidad la competencia ejecutiva en materia de trabajo y relaciones laborales;

Visto que el presente texto se ha sometido a la valoración del Consejo de Trabajo, Económico y Social de Cataluña, que ha emitido dictamen sobre el Proyecto de decreto;

De acuerdo con el artículo 39 **L** de la Ley 13/2008, de 5 de noviembre, de la presidencia de la Generalidad y del Gobierno;

Visto lo expuesto; de acuerdo con el dictamen de la Comisión Jurídica Asesora; a propuesta del consejero de Empresa y Empleo, y previa deliberación del Gobierno, decreto:

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

1.1 Determinar los procedimientos de intermediación laboral respecto de personas con discapacidad a fin de aplicar en Cataluña la cuota de reserva del 2% de la plantilla a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras establecida en el artículo 42.1 **L** del Texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social (BOE núm. 289, de 3.12.2013).

1.2 Determinar, en los términos previstos en el citado artículo 42.1 **L** del Texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, los procedimientos para solicitar y obtener la declaración de excepcionalidad y la aplicación de las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva.

1.3 Determinar los órganos competentes en estas materias en el ámbito organizativo del departamento competente en materia de empleo y relaciones laborales.

Artículo 2. Procedimientos de intermediación laboral para contratar a personas con discapacidad.

2.1 Las ofertas de empleo para personas con discapacidad que formulen las empresas ante a las oficinas de trabajo del Servicio de Empleo de Cataluña o, en su caso, ante las agencias de colocación, deben recoger de forma clara los requerimientos del puesto de trabajo al que hacen referencia.

2.2 La falta de relación directa entre los requerimientos de la oferta y el puesto de trabajo a ocupar debe ser motivo de requerimiento de subsanación y de paralización de la gestión de la oferta de trabajo. En el caso de que se detecten indicios de discriminación y no se hayan resuelto en el trámite anterior, se pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo de Cataluña.

Artículo 3. Cuota de reserva del 2% de la plantilla a favor de personas con discapacidad.

3.1 La obligación de la cuota de reserva del 2% de la plantilla a favor de personas con discapacidad se aplica a todas las empresas públicas y privadas que ocupen 50 o más personas trabajadoras. Las entidades que tienen la consideración de administración pública quedan excluidas de la aplicación de esta normativa y se rigen por lo previsto en el artículo 42.2 **L** del Texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

3.2 Para calcular la cuota de reserva del 2% se deben tener en cuenta las reglas establecidas en la disposición adicional primera **L** del Real decreto 364/2005, de 8 de abril.

3.3 Cuando el número final que resulte de aplicar el 2% respecto del total de la plantilla de la empresa sea una fracción igual o mayor que 0,5, se redondeará al alza hasta la unidad.

Artículo 4. *Supuestos de exención de la obligación de reserva de plantilla a favor de personas con discapacidad.*

Las empresas a las que se refiere el artículo 3 **L** del presente Decreto pueden quedar exentas de la obligación de contratar personas con discapacidad, de forma total o parcial, si se da alguna de las situaciones de excepcionalidad a que hace referencia el artículo 1 **L** del Real decreto 364/2005, de 8 de abril, cuando se reconozca por resolución administrativa alguna de las siguientes situaciones de excepcionalidad:

a) Cuando la no incorporación de una persona trabajadora con discapacidad a la empresa obligada es consecuencia de la imposibilidad de las oficinas de trabajo del Servicio de Empleo de Cataluña, o de las agencias de colocación, de atender la oferta de empleo presentada.

b) Cuando existan, y así lo acredite la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar personas con discapacidad en su plantilla.

Artículo 5. *Medidas alternativas a la cuota de reserva de plantilla para personas con discapacidad.*

5.1 Las medidas alternativas que pueden aplicar las empresas exceptuadas de la obligación de cumplir con la cuota de reserva son las siguientes:

a) La suscripción de un contrato mercantil o civil con un centro especial de trabajo o con una persona trabajadora autónoma con discapacidad para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

b) La suscripción de un contrato mercantil o civil con un centro especial de trabajo o con una persona trabajadora autónoma con discapacidad para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el ejercicio normal de la actividad de la empresa que opta por esta medida.

c) La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el Real decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad **L** (BOE núm. 45, de 21.2.2004).

d) La realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de estas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para ellas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.

5.2 En la aplicación de estas medidas las empresas deben garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, tanto en el acceso al empleo como en la relación de trabajo.

CAPÍTULO II. Procedimientos de declaración de excepcionalidad. Aspectos generales

Artículo 6. *Empresas obligadas.*

Los procedimientos administrativos que se establecen en el presente Decreto son de obligada observancia para todas las empresas que no tengan cubierta la cuota de reserva de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 **L** y que tengan sus centros de trabajo en Cataluña; y también en el supuesto de que tengan centros en alguna otra comunidad autónoma cuando el 85% de la plantilla, como mínimo, esté radicada en el ámbito territorial de Cataluña.

Artículo 7. *Presentación de las solicitudes.*

Las empresas deben formular la solicitud de declaración de excepcionalidad y de autorización de las

medidas alternativas, de forma conjunta, mediante los formularios que figuran en la página web del Departamento competente en materia de empleo y relaciones laborales de la Generalidad de Cataluña (<http://www.gencat.cat/empresaiocupacio>), en el Canal Empresa (<http://www.canalempresa.gencat.cat>), o en la web Trámites gencat (<http://tramits.gencat.cat>).

Conjuntamente con la solicitud las empresas deben aportar la documentación que resulte preceptiva, según los casos, incluyendo un documento acreditativo de la comunicación de la solicitud a la representación legal de las personas trabajadoras.

Una vez formalizado el impreso debe dirigirse a la dirección general competente en materia de relaciones laborales y se presentará en cualquier oficina de la red de oficinas de gestión empresarial (OGE), indicadas en el Canal Empresa (<http://www.canalempresa.gencat.cat>), o telemáticamente mediante la plataforma Canal Empresa, junto con la documentación que determina el propio impreso. También se puede presentar en cualquiera de las formas previstas en el artículo 25 **L** de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña.

Artículo 8. *Aspectos procedimentales.*

8.1 La Dirección General competente en materia de relaciones laborales es el órgano con la competencia para resolver las solicitudes de declaración de excepcionalidad y la autorización de medidas alternativas formuladas.

8.2 El plazo para resolver es de dos meses, contados desde la fecha de presentación de la solicitud. Transcurrido este plazo sin que recaiga resolución administrativa expresa, debe entenderse que esta es positiva.

8.3 El órgano competente para resolver sobre la situación de excepcionalidad y las medidas alternativas solicitará informe a la Inspección de Trabajo de Cataluña, según lo previsto en cada uno de los procedimientos.

8.4 La declaración de excepcionalidad y de autorización de medidas alternativas tiene una vigencia de tres años a contar desde el año de la notificación de la correspondiente resolución administrativa o desde el efecto del silencio, en su caso. Una vez transcurrido este plazo las empresas deben solicitar una nueva declaración, en el supuesto de que persista la obligación principal. Con independencia del momento en el que se solicite la declaración de excepcionalidad y la autorización de medidas alternativas, la excepcionalidad tiene vigencia por períodos anuales naturales, de enero a diciembre, y se pueden computar como medidas alternativas las cuantías abonadas a las entidades autorizadas como beneficiarias desde el mes de enero del año en curso.

Cuando la solicitud se presente en los meses de octubre a diciembre, los efectos del reconocimiento de la excepcionalidad empezarán al año siguiente. Sin embargo, si la empresa quiere que la vigencia del reconocimiento de la excepcionalidad tenga efectos desde el inicio del año en curso deberá solicitarlo expresamente, justificando esa solicitud.

8.5 Cuando en las actuaciones practicadas se detecten indicios de discriminación por parte de la empresa, el órgano competente debe dar traslado a la Inspección de Trabajo de Cataluña.

Artículo 9. *Variaciones de plantilla de las empresas.*

9.1 En los supuestos en los que se encuentre vigente una declaración de excepcionalidad y la empresa presente una variación repentina de su plantilla, derivada de un expediente de regulación de empleo, de una fusión de empresas o de una venta de parte de la empresa, se podrá calcular la cuota de reserva del 2% teniendo en cuenta la plantilla resultante de los actos jurídicos mencionados. En estos casos la empresa podrá presentar un nuevo expediente para que se puedan considerar los datos actuales de volumen de plantilla, no siendo necesario computar el promedio de los 12 meses anteriores, sino que se deberá indicar la plantilla existente en el momento de la presentación de la nueva solicitud.

En el caso de que se mantenga la personalidad jurídica de la empresa solicitante, esta puede optar por presentar una solicitud de resolución complementaria que recoja la nueva realidad empresarial.

9.2 La empresa también puede alegar y acreditar, en cualquier momento, la existencia de una variación de la media de la plantilla respecto a la que consta en la resolución de declaración de excepcionalidad que, a pesar de no considerarse una variación repentina, comporte modificar la cuota de reserva del 2%, y ello para que se pueda reconocer esa modificación de la cuota de reserva en resolución complementaria con efectos desde la fecha de la comunicación empresarial. En este caso, el período a considerar para calcular el promedio anual de plantilla debe ser el de los 12 meses inmediatamente anteriores al mes en el que la variación sea comunicada a la autoridad laboral.

9.3 En todo caso, la empresa que se encuentre en las anteriores situaciones presentará memoria anual de cumplimiento de medidas alternativas y acreditará el cumplimiento de sus obligaciones económicas, teniendo en cuenta la diferente cuota de reserva correspondiente al período anterior y posterior a la comunicación de la nueva realidad empresarial.

Artículo 10. *Variaciones en el número de personas con discapacidad contratadas.*

10.1 En cualquier momento la empresa puede informar a la autoridad laboral de nuevas contrataciones de personas trabajadoras con discapacidad por encima del número de las declaradas en la solicitud inicial, a los efectos de que esta nueva situación sea reconocida en resolución complementaria. La empresa debe indicar la fecha de la contratación y acreditar la declaración de discapacidad de la/s persona/s trabajadora/s contratadas, para que se pueda considerar una disminución de la cuantía a abonar en el período anual finalizado en concepto de medidas alternativas. La disminución de la cuantía será proporcional a los meses en los que consta de alta en plantilla el nuevo trabajador o trabajadora con discapacidad.

10.2 En el caso de que se produzca una disminución del número de personas trabajadoras con discapacidad en plantilla respecto del número que consta en la resolución de reconocimiento de la excepcionalidad, la empresa debe contratar nuevas personas con discapacidad, al menos hasta alcanzar el número indicado en la resolución. En el supuesto de que no se alcance la contratación, el intento de esta contratación se acreditará mediante la certificación del resultado negativo de la oferta de empleo gestionada por la correspondiente oficina de trabajo del Servicio de Ocupación de Cataluña o agencia de colocación, y en este caso se presentará ante la dirección general competente en materia de relaciones laborales solicitud de resolución complementaria para que se recoja la nueva realidad empresarial y, en su caso, se amplie la excepcionalidad reconocida.

CAPÍTULO III. Procedimientos específicos de declaración de excepcionalidad y de medidas alternativas

Artículo 11. *Procedimiento por inexistencia de personas con discapacidad ante una oferta de empleo.*

11.1 Las empresas pueden solicitar la declaración de excepcionalidad cuando la oferta de empleo para personas con discapacidad no haya podido ser atendida por la oficina de trabajo o la agencia de colocación, después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación correspondientes, siempre que la imposibilidad sea por:

a) La inexistencia de personas demandantes de empleo con discapacidad inscritas en el empleo indicado.

Se entenderá que concurre la inexistencia mencionada cuando se acredite razonadamente que las personas candidatas presentadas no resultaban idóneas para desarrollar el puesto de trabajo o las funciones requeridas, por no concurrir en las personas candidatas los requerimientos previstos en la oferta de trabajo, siempre que esta no fuera desproporcionada en relación con el puesto de trabajo o el perfil profesional a desarrollar por una persona con discapacidad.

b) A pesar de haber personas candidatas, cuando acrediten que no están interesadas en las condiciones de trabajo que se ofrecen en la citada oferta.

11.2 Transcurridos dos meses contados desde la formulación de la oferta de trabajo, si se da alguna de las causas de imposibilidad de cobertura a que se ha hecho referencia, la empresa puede presentar la solicitud de declaración de excepcionalidad dirigida a la dirección general competente en materia de relaciones laborales.

En los casos previstos en el artículo 2.2 **L** del presente Decreto, el periodo de cómputo de la gestión de la oferta de trabajo se reinicia una vez se solucionen los motivos de paralización de la gestión de la oferta de trabajo.

11.3 La dirección general competente en materia de relaciones laborales debe solicitar en la correspondiente oficina de trabajo la certificación del resultado negativo de la gestión de la oferta. Esta certificación debe recoger las gestiones y comprobaciones efectuadas por el gestor de la oferta de trabajo y las comprobaciones efectuadas sobre la información facilitada por la empresa.

11.4. La dirección general competente en materia de relaciones laborales puede solicitar informe de la Inspección de Trabajo de Cataluña o de otros organismos, sobre la concurrencia de las circunstancias alegadas por la empresa.

11.5 Cuando se trate de nuevas solicitudes presentadas a la finalización de la vigencia de una declaración de excepcionalidad anterior, la empresa facilitará los datos relativos al número de puestos de trabajo ofertados que han sido ocupados por personas sin discapacidad legalmente reconocida a lo largo de los tres años de vigencia de la anterior declaración de excepcionalidad, con indicación de las competencias profesionales requeridas.

11.6 La resolución que se dicte debe ser motivada y debe tener en cuenta, de forma especial, la certificación del resultado negativo al que se ha hecho referencia. La autorización se limitará al número de vacantes que haya resultado imposible cubrir.

11.7 Contra la resolución mencionada, que no agota la vía administrativa, se puede interponer recurso de alzada ante el superior jerárquico.

Artículo 12. *Procedimiento por causas de carácter productivo, organizativo, técnico o económico.*

12.1 Las empresas pueden solicitar la declaración de excepcionalidad por causas de carácter productivo, organizativo, técnico o económico. En este supuesto deben adjuntar a la solicitud la documentación que acredite la existencia de las causas alegadas y, en todo caso, se debe aportar una memoria explicativa de las causas donde constarán, como mínimo, los datos numéricos sobre la distribución de la plantilla de la empresa por áreas de actividad, el nivel de estabilidad de la plantilla en cada una de esas áreas de actividad, el número de personas con discapacidad que prestan servicios en esas áreas, y las causas técnicas, organizativas o productivas que justifican las especiales dificultades para la incorporación de personas con discapacidad en cada una de las áreas de actividad.

Cuando se aleguen causas económicas que afecten a la empresa en su conjunto se debe acreditar la realidad y la intensidad de la situación de crisis que afecta a la empresa, y la incidencia en el volumen de plantilla, si la hubiera.

12.2 La dirección general competente en materia de relaciones laborales debe solicitar informe de la Inspección de Trabajo de Cataluña sobre la concurrencia de las circunstancias alegadas por la empresa.

12.3 La dirección general competente en materia de relaciones laborales debe resolver de forma motivada sobre la concurrencia de las causas de excepcionalidad alegadas en la solicitud. La resolución puede ser, si procede, estimatoria de forma total o parcial de la solicitud formulada. Contra esa resolución, que no agota la vía administrativa, se puede interponer recurso de alzada ante el superior jerárquico.

Artículo 13. *Procedimiento para la autorización de medidas alternativas común para los dos procedimientos anteriores.*

13.1 Para poder optar a alguna de las medidas alternativas previstas en el artículo 5 **L** del presente Decreto las empresas deben solicitar su autorización de forma conjunta con la solicitud de declaración de excepcionalidad y, en todo caso, siempre con carácter previo a su aplicación.

La solicitud se formulará en el modelo anexo al de solicitud de excepcionalidad, y las diferentes medidas alternativas deben tener en cuenta lo siguiente:

13.1.1 En cuanto a la medida de contratación:

a) En los supuestos en los que la medida alternativa solicitada consista en la suscripción de un contrato mercantil o civil con un centro especial de trabajo (CET), este debe estar inscrito en el correspondiente registro de centros especiales de trabajo, y el objeto del contrato debe coincidir con la actividad o actividades económicas que para este CET consten en ese registro. La empresa debe indicar cual es el registro donde consta inscrito el CET y el número de inscripción.

b) En los supuestos en los que la medida alternativa consista en la suscripción de un contrato mercantil o civil con una persona trabajadora autónoma con discapacidad, esta debe disponer del correspondiente certificado de discapacidad y debe estar inscrita en el Régimen especial de trabajadores autónomos (RETA).

c) En ambos casos, la solicitud consignará el contratista, el objeto del contrato, el importe y la duración de la medida y el número de personas trabajadoras con discapacidad al que equivale el importe anual de los servicios o suministros contratados.

d) En el caso de que la medida solicitada sea la constitución de un enclave laboral, se deben adjuntar los datos del centro especial de trabajo que suscribe el correspondiente contrato, el número de personas trabajadoras con discapacidad que deben ocupar el enclave laboral, el importe y la duración de la medida, y el número de personas trabajadoras con discapacidad al que equivale el importe de los servicios contratados.

13.1.2 En cuanto a la medida de donaciones o acciones de patrocinio:

La solicitud de la medida alternativa consistente en la realización de donaciones a fundaciones o asociaciones de utilidad pública debe incluir el nombre de la fundación o la asociación de utilidad pública destinataria, el importe de la medida y el número de contratos con personas trabajadoras con discapacidad al que equivale la donación.

La solicitud debe ir acompañada de una memoria suscrita por la entidad beneficiaria que especifique el proyecto concreto al que se destinará el importe de la donación objeto de autorización como medida alternativa. Entre otros puntos, se explicitará el objeto del proyecto, la cronología prevista de ejecución de las acciones, el impacto favorable previsto y el número de personas con discapacidad beneficiadas por el proyecto.

13.2 Cualquier modificación de la medida alternativa inicialmente autorizada, durante el período de vigencia de la declaración de excepcionalidad, debe ser objeto de nueva solicitud de autorización.

13.3 La resolución que en cada caso se dicte determinará el importe que la empresa debe destinar anualmente a la medida alternativa durante el período de vigencia de la autorización, teniendo en cuenta lo siguiente:

a) En el caso de que la medida alternativa consista en la suscripción de un contrato mercantil o civil con un centro especial de trabajo, o con personas trabajadoras autónomas con discapacidad, o contratos con los centros especiales de trabajo para la constitución de enclaves laborales, su importe anual debe ser, como mínimo, tres veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) anual por cada persona trabajadora con discapacidad que se haya dejado de contratar por debajo de la cuota del 2 %.

b) En el caso de la medida alternativa de donación o acciones de patrocinio su importe anual debe ser, como mínimo, de una vez y media el IPREM anual por cada persona trabajadora con

discapacidad que se haya dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%.

c) En ambos supuestos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2 **L** del Real decreto ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía (BOE núm. 154, de 26.6.2004), la cuantía anual del IPREM a tener en cuenta será la que cada año se establezca, incluidas las pagas extraordinarias.

13.4 El órgano competente remitirá de oficio una comunicación a la/s entidad/es beneficiaria/s sobre la medida alternativa que se autorice en cada caso, sin perjuicio de que haya podido ser considerada parte interesada en el procedimiento para la concurrencia de alguna de las situaciones previstas en los apartados b) y c) del artículo 31.1 **L** de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común.

CAPÍTULO IV. Seguimiento y control

Artículo 14. *Obligaciones de las empresas autorizadas. Memoria anual.*

14.1 Corresponde a la dirección general competente en materia de relaciones laborales el seguimiento de la aplicación de las medidas alternativas autorizadas a las empresas.

14.2 A estos efectos, las empresas autorizadas deben enviar anualmente una memoria, en el modelo normalizado establecido por el departamento competente en materia de empleo y relaciones laborales, donde conste el cumplimiento de la medida alternativa autorizada, lo que se acredita mediante certificación de la entidad beneficiaria de la medida, también en modelo normalizado. Esta certificación indicará la parte correspondiente al impuesto sobre el valor añadido, debidamente desglosado, que no se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de la cuantía de la medida alternativa. La memoria, que se dirigirá a la dirección general competente en materia de relaciones laborales, se puede presentar por cualquiera de los medios previstos en el artículo 7 **L** del presente Decreto.

Las empresas deben presentar una única memoria anual, con independencia de que durante el año de referencia de la memoria hayan recaído varias resoluciones de reconocimiento de excepcionalidad. La memoria debe indicar las fechas de las diferentes resoluciones de reconocimiento de excepcionalidad y de las resoluciones complementarias, y debe presentarse, como máximo, dentro de los tres meses siguientes al de la finalización del año natural a considerar.

14.3 En todos aquellos supuestos en que se detecten irregularidades en el cumplimiento de las medidas alternativas o cuando no se aporte la memoria anual, debe darse traslado a la Inspección de Trabajo de Cataluña, a los efectos pertinentes.

Artículo 15. *Obligaciones de los centros especiales de trabajo (CET) y de las fundaciones y asociaciones de utilidad pública.*

15.1 Los centros especiales de trabajo que realicen contratos de los previstos en las medidas a), b) y c) del artículo 5.1 **L** del presente Decreto deben destinar la parte correspondiente al margen de beneficio obtenido en acciones que promuevan el tránsito de su personal con discapacidad hacia el mercado de trabajo no protegido, como la formación permanente o la adaptación a las nuevas tecnologías, todo ello con independencia de la prestación de servicios de ajuste personal y social y del resto de obligaciones que les corresponde llevar a cabo como CET.

15.2 Las fundaciones y asociaciones de utilidad pública beneficiarias de la medida alternativa de donación o acciones de patrocinio deben destinar los importes recibidos al desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo a favor de personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

15.3 Las entidades beneficiarias de medidas alternativas deben garantizar en su actuación el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, y el principio de no discriminación por razón de sexo.

Artículo 16. *Seguimiento y control de los centros especiales de trabajo y de las fundaciones y*

asociaciones de utilidad pública.

16.1 Para acreditar el cumplimiento de las obligaciones establecidas por el artículo 15 **L** del presente Decreto, las entidades receptoras de las medidas alternativas deben acreditar, como máximo, dentro de los tres meses siguientes a la finalización del año natural a considerar, mediante la presentación de una memoria anual ante la dirección general competente en materia de relaciones laborales, lo siguiente:

a) Los centros especiales de trabajo deben detallar los contratos realizados como medidas alternativas, los recursos obtenidos por ese motivo, las acciones realizadas de promoción hacia el mercado de trabajo no protegido y los recursos económicos aplicados a estas y al cumplimiento de las obligaciones relativas a la prestación de servicios de ajuste personal o social que requieran sus personas trabajadoras con discapacidad.

En la memoria anual se harán constar los recursos obtenidos, indicando la parte correspondiente al impuesto sobre el valor añadido, debidamente desglosado, que no se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de la cuantía recibida en concepto de medida alternativa.

b) Las fundaciones y asociaciones de utilidad pública deben detallar las actividades llevadas a cabo de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad en el mercado de trabajo de Cataluña, los recursos económicos aplicados a estas acciones y el impacto alcanzado en relación con la inserción laboral y la creación de empleo de personas con discapacidad, en relación con los proyectos concretos para los que se autorizaron las donaciones como medida alternativa.

16.2 En todos aquellos supuestos en que se detecten irregularidades en la aplicación y el destino de las cuantías recibidas en concepto de medidas alternativas o cuando no se aporte la memoria anual, se dará traslado a la Inspección de Trabajo de Cataluña, a los efectos pertinentes.

Artículo 17. *Certificación acreditativa del cumplimiento de la cuota de reserva.*

La dirección general competente en materia de relaciones laborales es el órgano al que compete certificar el cumplimiento por parte de las empresas del artículo 42.1 **L** del Texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social (BOE núm. 289, de 3.12.2013).

A tal efecto, las empresas interesadas deben presentar una solicitud de certificación del cumplimiento, en modelo normalizado, adjuntando la documentación acreditativa del promedio de plantilla de la empresa en los últimos 12 meses anteriores a la solicitud. También se debe aportar, en su caso, la documentación acreditativa de las personas trabajadoras con discapacidad que forman parte de la plantilla de la empresa.

Disposición Adicional Única . *Tramitación electrónica.*

Los procedimientos regulados en el presente Decreto se pueden tramitar electrónicamente, de acuerdo con lo previsto en la normativa que regula el acceso electrónico de la ciudadanía a los servicios públicos, y teniendo en cuenta lo que dispone el artículo 7 **L** de este Decreto.

Deben establecerse los medios necesarios para que la solicitud y el envío de las certificaciones de gestión negativa de oferta por parte de la dirección general competente en materia de relaciones laborales en las oficinas de trabajo se efectúe por medios telemáticos, así como el envío de los informes de la Inspección de Trabajo a la mencionada dirección general.

Disposición Transitoria Primera

El presente Decreto afecta a las solicitudes de excepcionalidad presentadas durante y a partir del año 2015.

Las excepciones que se reconozcan en el año 2015 tienen efectos desde el mes de enero, aunque esta vigencia pueda solaparse con los meses finales de otra excepcionalidad reconocida en la

empresa con anterioridad, a excepción de los casos previstos en el segundo párrafo del artículo 8.4 **L** del presente Decreto.

Disposición Transitoria Segunda

En cuanto a las excepciones que se encuentren en vigor a la fecha de publicación del presente Decreto, cuando el segundo o tercer año de vigencia de la excepcionalidad se inicie durante el año 2015, se les aplicará automáticamente el criterio de vigencia por años naturales y, por tanto, se entenderá que este segundo o tercer año empieza el mes de enero de 2015.

Esta actualización transitoria conllevará, durante el año 2015, que las empresas deberán presentar la memoria anual de medidas alternativas una vez finalizado el año natural 2015, sin perjuicio de que también deberán presentar la memoria correspondiente al período anual finalizado durante el 2015 según el criterio de cómputo de fecha a fecha que regía hasta la entrada en vigor del presente Decreto.

Disposición Derogatoria Única

Queda derogado el Decreto 322/2011, de 19 de abril, sobre la aplicación de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento **L** (DOGC núm. 5864, de 21.4.2011).

Disposición Final Primera

Se faculta al/a la consejero/a competente en materia de empleo y relaciones laborales para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo, la eficacia y la ejecución del presente Decreto.

Disposición Final Segunda

El presente Decreto entrará en vigor veinte días después de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.