

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.

El artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los disminuidos, establece que las empresas públicas y privadas de 50 o más personas trabajadoras, deben destinar, como mínimo, un dos por ciento de su plantilla para personas con discapacidad, y prevé que, excepcionalmente, puedan quedar exentas de esta obligación, de forma total o parcial, siempre que se apliquen las medidas alternativas que se determinan reglamentariamente.

El Decreto 246/2000, de 24 de julio, sobre la aplicación de las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores disminuidos en empresas de 50 o más trabajadores, determinó la aplicación de las medidas alternativas en el ámbito del Departamento de Trabajo, ahora Departamento de Empresa y Empleo.

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 en favor de trabajadores con discapacidad, ha regulado de nuevo, con voluntad simplificadora y de agilización de los procedimientos, el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva de los trabajadores o trabajadoras con discapacidad, derogando en gran parte la normativa anterior sobre la materia. Este Real decreto establece en su disposición adicional segunda que las comunidades autónomas con competencias en materia de trabajo, ocupación y formación pueden adaptar el procedimiento que establece en las normas propias de organización interna.

El Decreto 200/2010, de 27 de diciembre, de creación, denominación y determinación del ámbito de la competencia de los departamentos de la Administración de la Generalidad de Cataluña ha establecido que al Departamento de Empresa y Empleo le corresponden, entre otras, las atribuciones propias de la Administración de la Generalidad, en el ámbito de las relaciones laborales y la inspección de trabajo y la intermediación laboral y la ocupación.

El Decreto 52/2011, de 4 de enero, de estructuración del Departamento de Empresa y Empleo, ha determinado que la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo tiene las funciones y estructura anteriormente previstas en el Decreto 199/2007, de 10 de septiembre, es decir, la función de ejecución de la legislación laboral en las relaciones de trabajo individuales y colectivas, y que el Servicio de Ocupación de Cataluña se adscribe al Departamento de Empresa y Empleo mediante la Secretaría de Ocupación y Relaciones Laborales.

El Decreto 30/2009, de 24 de febrero, de reestructuración parcial del Departamento de Trabajo y del Departamento de Acción Social y Ciudadanía, ha determinado que la integración laboral de las personas con discapacidad debe ser gestionada por el departamento competente en materia de ocupación y adscribe al/a la consejero/a de Trabajo (ahora, de Empresa y Empleo), el Registro de Centros Especiales de Trabajo, creado por la Orden de 12 de junio de 1992, del Departamento de Bienestar Social.

El Decreto 160/2006, de 16 de mayo, de reestructuración del Servicio de Ocupación de Cataluña, y el Decreto 25/2010, de 2 de marzo, de organización y estructura de la Inspección de Trabajo de la Generalidad de Cataluña, han tenido incidencia en órganos con algún tipo de competencia sobre la materia que trata este Decreto.

Considerando que es necesario determinar, en el ámbito de la Generalidad de Cataluña, los procedimientos de intermediación laboral respecto de las personas con discapacidad, y la concreción de la forma de dar cumplimiento a los procedimientos relativos a la aplicación de las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con

discapacidad en las empresas de 50 o más personas trabajadoras, y con la voluntad de adaptar los procedimientos actuales a los cambios normativos sucesivos que se han producido;

De acuerdo con el artículo 170.1 del Estatuto de autonomía de Cataluña, corresponde a la Generalidad de Cataluña la competencia ejecutiva en materia de trabajo y relaciones laborales.

El 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.

En virtud de ello, de conformidad con el artículo 39 de la Ley 13/2008, de 5 de noviembre, de la presidencia de la Generalidad y del Gobierno, de acuerdo con el dictamen de la Comisión Jurídica Asesora, a propuesta del consejero de Empresa y Empleo, y de acuerdo con el Gobierno,

DECRETO:

Artículo 1

Objeto

Este Decreto tiene por objeto:

1.1 Establecer los procedimientos de intermediación laboral respecto de personas con discapacidad, para aplicar en Cataluña la cuota de reserva del 2% de la plantilla a favor de personas con discapacidad a empresas de 50 o más personas trabajadoras, establecida en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982.

1.2 Establecer, en los términos que prevé el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, la forma en que se debe llevar a cabo la declaración de excepcionalidad y la aplicación de las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva a que hace referencia el apartado anterior, de acuerdo con lo que prevé el Real decreto 364/2005, de 8 de abril.

1.3 Determinar los órganos competentes dentro el ámbito organizativo del Departamento de Empresa y Empleo, y del Servicio de Ocupación de Cataluña en estas materias.

Artículo 2

Gestión de los procesos de intermediación laboral para personas con discapacidad

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

2.2 La existencia de carencia de relación directa entre los requerimientos de la oferta y el puesto de trabajo a ocupar debe ser motivo de requerimiento de subsanación y paralización de la gestión de la oferta de trabajo hasta que aquella tenga lugar. En caso de que se hayan detectado indicios de discriminación y que no se hayan resuelto en el trámite anterior, este hecho debe ser puesto en conocimiento de la Inspección de Trabajo de Cataluña, de la forma que determine el Departamento de Empresa y Empleo, a los efectos que correspondan.

Artículo 3

Ámbito de aplicación de la 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, de acuerdo con el Real decreto 364/2005, se aplica a todas las empresas públicas y privadas que ocupen a 50 o más personas trabajadoras.

3.2 A efectos del cómputo de esta cuota de reserva del 2% de las plantillas de personal para personas con discapacidad, se deben tener en cuenta las reglas establecidas en la disposición adicional primera del Real decreto 364/2005.

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 más grande que 0,5, se debe redondear por exceso.

Artículo 4

Supuestos de exención de la obligación de reserva de plantilla a favor de personas con discapacidad

4.1 Las empresas a que hace referencia el artículo 3 pueden quedar exentas de la obligación de contratar personas con discapacidad, de forma parcial o total, si se da alguna de las situaciones de excepcionalidad a que hace referencia el artículo 1 del Real decreto 364/2005, y así es reconocido y declarado de forma expresa mediante resolución por el órgano competente que determina este Decreto. Estas situaciones de excepcionalidad pueden ser debidas a alguno de los siguientes motivos:

a) Cuando la no-incorporación de una persona trabajadora con discapacidad a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de que las oficinas de trabajo del Servicio de Ocupación de Cataluña, o en su caso, las agencias de colocación, puedan atender la oferta de ocupación presentada, tras haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de aquella.

b) Cuando haya, 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 a su plantilla.

4.2 La empresa debe formular, conjuntamente con la solicitud de excepcionalidad, la solicitud de autorización de alguna de las medidas alternativas previstas en el artículo 2.1 del Real decreto 364/2005. El reconocimiento de excepcionalidad a una empresa comporta la obligación de aplicar las medidas alternativas autorizadas.

La resolución que en cada caso se dicte debe determinar, cuando estime total o parcialmente la solicitud formulada, el importe que la empresa debe destinar anualmente a la medida alternativa durante el periodo de vigencia de la autorización, de acuerdo con lo establecido en el apartado 2.2 del Real decreto 364/2005.

Artículo 5

Medidas alternativas a la 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, de acuerdo con la regulación del artículo 2.1 del Real decreto 364/2005, 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 primeras materias, 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, con la suscripción previa del contrato correspondiente con un centro especial de trabajo, de acuerdo con lo que establece el Real decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento de la ocupación de las personas con discapacidad.

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 ocupación 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 ocupación en favor de personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquellas 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 a la ocupación como en la relación de trabajo.

Artículo 6

Procedimientos administrativos de declaración de excepcionalidad y de acceso a la utilización de medidas alternativas

6.1 Los procedimientos administrativos que se establecen en este Decreto son de obligada observancia por todas las empresas que dispongan de centros de trabajo en Cataluña, y en el supuesto que tengan también en alguna otra comunidad autónoma, cuando el 85% de la plantilla como mínimo esté radicada en el ámbito territorial de Cataluña.

6.2 Las empresas a que hace referencia el apartado anterior, que se encuentren en alguna de las situaciones de excepcionalidad a que hace referencia el artículo 4 de este Decreto y que quieran aplicar alguna de las medidas alternativas reguladas en el artículo 5, 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 sede electrónica corporativa de la Generalitat de Catalunya (www.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 del contenido de la solicitud a la representación legal de los trabajadores.

6.3 El plazo para resolver por parte de la administración pública es de dos meses desde la fecha de presentación de la solicitud. Transcurrido este plazo sin que recaiga resolución administrativa expresa, se entenderá que esta es positiva.

6.4 En todos los casos, los órganos competentes para resolver sobre la situación de excepcionalidad y las medidas alternativas pueden solicitar informe de la Inspección de Trabajo de Cataluña si lo estiman necesario.

6.5 La declaración de excepcionalidad y de autorización de medidas tiene una validez de 3 años desde la resolución. Una vez transcurrido este plazo de validez, las empresas deben solicitar una nueva declaración, en el supuesto de que persista la obligación principal.

6.6 En los supuestos de que de las actuaciones practicadas se detectaran indicios de discriminación por parte de la empresa, el órgano competente debe dar traslado a la Inspección de Trabajo de Cataluña.

Artículo 7

Procedimiento para la declaración de excepcionalidad debido a la inexistencia de personas discapacitadas interesadas en la oferta de ocupación

7.1 Las empresas pueden solicitar la declaración de excepcionalidad por este motivo, cuando la oferta de ocupación a que hace referencia el artículo 2 de este Decreto no haya podido ser atendida por la oficina de trabajo o, en su caso, la agencia de colocación ante la cual se hubiera instado, tras haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias, siempre que la imposibilidad sea debida a:

- a) la inexistencia de personas demandantes de ocupación con discapacidad inscritas en la ocupación indicada, o
- b) aunque las haya, cuando acrediten que no están interesadas en las condiciones de trabajo que se ofrezcan en la citada oferta.

7.2 Transcurridos dos meses 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 ante el servicio territorial del Servicio de Ocupación de Cataluña competente por razón del territorio donde se ha gestionado la oferta de ocupación o en la red de Oficinas de Gestión Empresarial, sin perjuicio de lo que dispone el artículo 25.1 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña. La solicitud se debe dirigir al servicio territorial del Servicio de Ocupación de Cataluña competente por razón del territorio donde se ha gestionado la oferta de ocupación. En los casos previstos en el artículo 2.2 de este Decreto, el período de cómputo de la gestión de la oferta de trabajo se empieza a contar una vez se solucionen los motivos de paralización de la gestión de la oferta de trabajo.

7.3 El Servicio de Ocupación de Cataluña debe establecer el modelo de solicitud, el cual debe incluir los datos relativos a los requerimientos de la oferta, el número de puestos ofrecidos, las competencias profesionales y el motivo de rechazo de la persona candidata, de forma individualizada para cada candidato.

7.4 El servicio territorial del Servicio de Ocupación de Cataluña competente por razón del territorio donde se ha gestionado la oferta de ocupación es el órgano competente para resolver la declaración de excepcionalidad y de autorización de las medidas alternativas previstas en este artículo. Para hacerlo debe solicitar a la oficina de trabajo que hubiera tramitado la gestión de la oferta o en su caso de la agencia de colocación, la certificación del resultado negativo de esta, en conformidad con lo establecido en el artículo 1.3 del Real decreto 364/2005, de 8 de abril. Esta certificación debe recoger, en la forma que determine el Servicio de Ocupación de Cataluña, las gestiones y las comprobaciones efectuadas por el gestor de la oferta de trabajo y las comprobaciones efectuadas sobre la información facilitada por la empresa.

7.5 La resolución que se dicte debe ser motivada y debe tener en cuenta la documentación aportada y, de forma especial, la certificación del resultado negativo a que se ha hecho referencia. La autorización se debe limitar al número de vacantes que haya resultado imposible de cubrir. Cuando se trate de solicitudes de renovación de la declaración de excepcionalidad al amparo del artículo 6.5 de este Decreto, la empresa deberá facilitar los datos relativos al número de puestos de trabajo ofrecidos que han sido ocupados por personas sin discapacidad legalmente reconocida a lo largo de los 3 años de vigencia de la anterior declaración de excepcionalidad, con indicación de las competencias profesionales requeridas.

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

7.7 Los servicios territoriales del Servicio de Ocupación de Cataluña deben dar conocimiento a la dirección general competente en materia de relaciones laborales de las resoluciones dictadas a los efectos del seguimiento de su cumplimiento.

Artículo 8

Procedimiento para la declaración de excepcionalidad por causas de carácter productivo, organizativo, técnico o económico

8.1 La dirección general competente en materia de relaciones laborales es el órgano competente para resolver las solicitudes de declaración de excepcionalidad y autorización de medidas alternativas formuladas al amparo del apartado 1.2.b) del Real decreto 364/2005, relativo a las empresas que acrediten especiales dificultades para la incorporación de personas con discapacidad en su plantilla, por causas productivas, organizativas, técnicas o económicas. La empresa debe adjuntar a la solicitud la documentación que acredite la existencia de las causas alegadas. Estas solicitudes de declaración de excepcionalidad y de autorización de medidas alternativas, que se deben dirigir a la dirección general competente en materia de relaciones laborales, podrán ser presentadas ante la dirección general competente en materia de relaciones laborales o, alternativamente, en la red de Oficinas de Gestión Empresarial, sin perjuicio de lo que dispone el artículo 25.1 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña.

8.2 La dirección general competente en materia de relaciones laborales puede exigir la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante. Asimismo, debe solicitar informe de la Inspección de Trabajo de Cataluña sobre la concurrencia de las circunstancias alegadas por la empresa.

8.3 La dirección general competente en materia de relaciones laborales debe resolver de forma motivada sobre la concurrencia, cuando corresponda, 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 esta resolución, que no agota la vía administrativa, se puede interponer recurso de alzada ante el/la consejero/a de Empresa y Empleo.

Artículo 9

Procedimiento para la autorización de medidas alternativas, en los dos casos anteriores

9.1 Las empresas, para poder optar a alguna de las medidas alternativas previstas en el artículo 5 de este Decreto, 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.

Las solicitudes se deben formular en los modelos que al efecto establezca el Departamento de Empresa y Empleo, los cuales deberán prever las siguientes especificidades:

a) En los supuestos de que la medida alternativa consista en la suscripción de un contrato mercantil o civil con un centro especial de trabajo (CET), este tiene que estar inscrito en el registro que gestiona la dirección general competente en materia de igualdad de oportunidades en el trabajo, y el objeto del contrato debe coincidir con la actividad o actividades económicas que figuren vinculadas al CCAE (Clasificación Catalana de Actividades Económicas) que para este CET conste en el citado registro.

b) En los supuestos de 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 los Trabajadores Autónomos (RETA).

c) En ambos casos, la solicitud debe consignar el contratista, el objeto del contrato, el importe y la duración de la medida y el número de trabajadores y trabajadoras con discapacidad a que equivale la contratación, en el modelo en que a este efecto establezca el Departamento de Empresa y Empleo, de forma que este pueda valorar su adecuación a la legalidad.

d) En el supuesto de que la medida solicitada sea la constitución de un enclave laboral, se deben acompañar los datos del centro especial de trabajo que suscribe el correspondiente contrato, el número de personas trabajadoras con discapacidad que ocuparán el enclave laboral, el número de contratos con trabajadores y trabajadoras con discapacidad que se vaya a sustituir en la empresa, el importe y la duración de la medida.

e) La solicitud de la medida alternativa consistente en la realización de donaciones a fundaciones o asociaciones de utilidad pública, debe ir acompañada del nombre de la fundación o asociación de utilidad pública destinataria, el número de contratos con trabajadores con discapacidad a los que se vaya a sustituir y el importe de la medida, en el modelo que al efecto establezca el Departamento de Empresa y Empleo, de forma que este pueda valorar el impacto que se prevé conseguir en relación con la creación de ocupación de personas con discapacidad y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo de Cataluña.

9.2 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.

9.3 La resolución que en cada caso se dicte debe determinar, cuando corresponda, el importe que la empresa debe destinar anualmente a la medida alternativa durante el período de vigencia de la autorización. Esta determinación debe tener en cuenta lo siguiente:

a) En los casos en 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 señalada en el apartado 1.b) de este artículo, su importe anual debe ser al menos de 1,5 veces el IPREM anual para 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 del Real decreto ley 3/2004, la cuantía anual del IPREM a tener en cuenta debe ser la que cada año se establezca, con la inclusión de pagas extraordinarias.

9.4 Se debe enviar, de oficio, una copia de la resolución a la entidad beneficiaria de la medida alternativa que se autorice en cada caso, sin perjuicio de que haya podido ser considerada parte interesada en el procedimiento, por la concurrencia de alguna de las situaciones previstas en los apartados b) y c) del artículo 31.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Artículo 10

Obligaciones de los centros especiales de trabajo y de las fundaciones y asociaciones de utilidad pública

10.1 Los centros especiales de trabajo que realicen contratos de los previstos en las medidas a), b) y c) del artículo 5 de este Decreto, deben destinar los recursos necesarios a acciones que promuevan el tránsito de su personal con discapacidad hacia el mercado de trabajo no protegido, como por ejemplo 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 de las otras obligaciones que les corresponde llevar a cabo como CET.

10.2 Las fundaciones y las asociaciones de utilidad pública beneficiarias de la medida alternativa determinada en el artículo 5.d) de este Decreto, deben destinar las donaciones o acciones de patrocinio al desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de ocupación a favor de personas con discapacidad, en el mercado de trabajo de Cataluña.

Artículo 11

Seguimiento y control

11.1 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 Ocupación de Cataluña como por la misma dirección general competente en materia de relaciones laborales.

11.2 A estos efectos, las empresas autorizadas deben enviar, anualmente, una memoria en modelo normalizado establecido por el Departamento de Empresa y Empleo, en la que conste de forma detallada el cumplimiento de la medida alternativa autorizada, que se acredita mediante certificación de la entidad beneficiaria de la medida. La memoria, que debe dirigirse a la dirección general competente en materia de relaciones laborales, puede ser presentada directamente en la dirección general competente en materia de relaciones laborales o a través de la red de Oficinas de Gestión Empresarial, sin perjuicio de lo que dispone el artículo 25.1 la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña.

11.3 Para acreditar el cumplimiento de las obligaciones establecidas por el artículo 10, las memorias anuales y las certificaciones de las entidades receptoras de las medidas alternativas deben acreditar 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 este motivo, las acciones realizadas de promoción hacia el mercado de trabajo no protegido y los recursos financieros aplicados a estas y al cumplimiento de las obligaciones relativas a la prestación de servicios de ajuste personal o social que requieran sus trabajadores con discapacidad.

b) Las fundaciones y las asociaciones de utilidad pública deben detallar las actividades llevadas a cabo de inserción laboral y de creación de ocupación de personas con discapacidad, en el mercado de trabajo de Cataluña, los recursos financieros aplicados a estas acciones y el impacto conseguido en relación con la inserción laboral y la creación de ocupación de personas con discapacidad.

11.4 En todos aquellos supuestos en los que se detecten irregularidades en la forma en la que se haya llevado a cabo la ejecución de las medidas alternativas, se debe dar traslado a la Inspección de Trabajo de Cataluña, a los efectos pertinentes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Tramitación electrónica

Los procedimientos regulados en este Decreto se podrán tramitar electrónicamente, de acuerdo con lo que prevé la normativa que regula el acceso electrónico de la ciudadanía a los servicios públicos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Los procedimientos iniciados antes de la entrada en vigor de este Decreto se siguen rigiendo por las normas vigentes en aquella fecha.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogado el Decreto 246/2000, de 24 de julio, sobre la aplicación de las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores disminuidos en empresas de 50 o más trabajadores.

DISPOSICIONES FINALES

Primera

Se autoriza a la persona titular del Departamento de Empresa y Empleo para dictar las disposiciones necesarias para el despliegue y la ejecución de los procedimientos regulados en este Decreto.

Segunda

La dirección general competente en materia de igualdad de oportunidades en el trabajo, como titular del Registro de Centros Especiales de Trabajo, debe mantener actualizada una relación identificativa de los centros especiales de trabajo, a efectos de público conocimiento.

Tercera

Este Decreto entrará en vigor 20 días después de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 19 de abril de 2011

ARTUR MAS I GAVARRÓ

Presidente de la Generalidad de Cataluña

F. XAVIER MENA

Consejero de Empresa y Empleo

(11.104.100)