



ASUNTO: INCIDENCIA EN LOS EXPEDIENTES DE CONTRATACIÓN PÚBLICA DE LA LEY GENERAL DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

I.- INTRODUCCIÓN.

El **Real Decreto Legislativo 1/2013**, de 29 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**, unifica tres leyes:

- La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).
- La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de personas con discapacidad.
- La Ley 47/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen infracciones y sanciones en materia igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

La nueva ley simplifica y aclara la dispersión existente en las leyes anteriores, y elimina las contradicciones conceptuales producidas por textos tan dispares y alejados en el tiempo.

II.- INCIDENCIA EN CONTRATACIÓN PÚBLICA.

Es un hecho, como la Contratación Pública causa un considerable impacto en la inserción laboral de personas con discapacidad.

Por un lado, como empleador, y por otro, mediante la influencia sobre los niveles de contratación de personas con discapacidad en la empresa privada, a través de los requerimientos que se incluyen en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares, para favorecer el acceso a los contratos públicos a aquellas empresas que promueven la contratación de trabajadores discapacitados.

En concreto, **la Disposición Adicional 4ª del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público**, se refiere a la preferencia en la adjudicación de las empresas licitadoras que tengan contratadas en su plantilla personas con discapacidad.



CIRCULAR INFORMATIVA Nº 0417/2014

A estos efectos, señala que los órganos de contratación ponderarán en los casos obligatorios, que los licitadores cumplen lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI), relativo a la obligación de contar con un 2% de trabajadores con discapacidad o adoptar las medidas alternativas correspondientes.

Como hemos visto, el Real Decreto Legislativo 1/2013, que ahora comentamos, deroga la Ley 13/1982.

Por este motivo, desde el 4 de diciembre de 2013 (fecha de entrada en vigor), todas las referencias que aparecen en los pliegos y en la documentación del licitador a la obligación de contratación de personas con discapacidad, debe entenderse realizada al nuevo texto legal.

De esta forma, es el **artículo 42 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social**, el que recoge ahora la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad (antiguo artículo 38 de la Ley 13/1982), y por tanto al que debemos referirnos a partir de ahora.

Teniendo en cuenta lo anterior, la declaración responsable que deben de incluir las empresas licitadoras que estén obligadas a tener en su platilla trabajadores con discapacidad, debe redactarse en la forma propuesta en el Anexo a esta circular.

III.- CONCLUSIÓN.

Mediante esta Ley, se garantiza el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato de las personas con discapacidad.

Se evidencia, que los procedimientos de Contratación Pública constituyen una valiosa vía para el impulso de la contratación de personas con discapacidad, a través de la inclusión de cláusulas sociales en los pliegos que deben regir las convocatorias.

Toda referencia que en los documentos contractuales se hiciera a la Ley 13/1982 debe sustituirse por la nueva referencia legal.



CIRCULAR INFORMATIVA Nº 0417/2014

ASUNTO: DECLARACIÓN RESPONSABLE RELATIVA AL COMPROMISO DE TENER CONTRATADOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

A LA MESA DE CONTRATACIÓN

D. _____, con NIF Nº _____, actuando en nombre y representación de la empresa _____ con CIF Nº _____ y con domicilio en _____ (_____) en _____, nº _____,

DECLARA BAJO SU PERSONAL RESPONSABILIDAD

Que, de resultar adjudicatario del contrato, y durante la vigencia del mismo, asume la obligación de tener empleados trabajadores con discapacidad en un 2 por 100, al menos, de la plantilla de la empresa, si ésta alcanza un número de 50 ó más trabajadores, de acuerdo con el **artículo 42.1 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**, o la de adoptar las medidas alternativas establecidas en el **Real Decreto 364/2005, de 8 de abril**.

Asimismo, se compromete a acreditar el cumplimiento de la referida obligación ante el órgano de contratación cuando sea requerido para ello, en cualquier momento durante la vigencia del contrato o, en todo caso, antes de la devolución de la garantía definitiva.

Y para que conste a los efectos oportunos se firma la presente en _____, a __ de _____ de 20__.

Fdo. _____
Apoderado