

Categoría de medida

Criterios de preferencia

Medidas de fomento de la integración laboral de personas con discapacidad mediante la aplicación de criterios de preferencia en la adjudicación de contratos públicos

Ámbito geográfico

Canarias

Ámbito material

Empleo ordinario

Tipo de medida

Contratación administrativa

Destinatarios

Empresas ordinarias

Año

1999

## **Marco competencial**

El establecimiento de las medidas de fomento de la integración laboral de personas con discapacidad mediante la aplicación de criterios de preferencia en la adjudicación de contratos públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias y de los organismos que de ella dependen recaen en la competencia autonómica, si bien dichas previsiones deberán hacerse de acuerdo con lo establecido por la normativa estatal en materia de contratos de las Administraciones Públicas.

## **Medidas orientadas a favorecer la integración laboral de personas con especiales dificultades de inserción laboral en la contratación administrativa**

1. Los órganos de contratación de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y los Organismos de ella dependientes, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, podrán establecer una o varias de las siguientes condiciones especiales de tipo social en relación con la ejecución del contrato, referidas a consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, siempre que dichas condiciones se incluyan en el pliego de cláusulas administrativas particulares y, en su caso, en el anuncio de licitación:
  1. La obligación de contratar, con vistas a la ejecución del contrato, a un número de personas con discapacidad superior al exigido por la normativa estatal vigente.
  2. La obligación de dar trabajo a personas desempleadas, en particular a las de larga duración.
  3. La obligación de organizar actividades de formación para personas jóvenes o desempleadas al realizar la prestación.
  4. La obligación de aplicar, al realizar la prestación, medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. A los efectos del presente Decreto se considera persona con discapacidad aquella que padezca una disminución de sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales en un porcentaje igual o superior al 33% y que sus secuelas tengan carácter definitivo, teniendo, no obstante, capacidad suficiente para realizar tareas propias de un puesto de trabajo. La expresada circunstancia deberá ser acreditada mediante la correspondiente certificación acreditativa de la misma expedida por los órganos competentes de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias o de los órganos correspondientes de otras Comunidades Autónomas.

## **Criterios de preferencia**

1. Los órganos de contratación de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y los Organismos de ella dependientes, cuando utilicen la forma de concurso para la adjudicación de contratos administrativos, incluirán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la estipulación que se incluye en el punto 2 siguiente.
2. En caso de igualdad entre dos o más proposiciones, desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato la empresa que se encuentre en alguna de las circunstancias siguientes:
  1. Que, empleando a menos de cincuenta personas trabajadoras, cuente en su plantilla con un número de personas trabajadoras fijos con discapacidad no inferior al 2%.
  2. Que, empleando a cincuenta o más personas trabajadoras, cuente en su plantilla con un número de personas trabajadoras fijos con discapacidad superior al 2%.
  3. Que, empleando a cincuenta o más personas trabajadoras y encontrándose en alguno de los supuestos de excepcionalidad previstos en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, cuente en su plantilla con un número de personas trabajadoras fijos con discapacidad no inferior al 2%, siempre que tales circunstancias de excepcionalidad hayan sido debidamente declaradas por el Servicio Público de Empleo competente.
3. En el caso de que varias empresas se encuentren en las circunstancias expresadas en el punto 2 de este apartado, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato el licitador que disponga del mayor porcentaje de personas trabajadoras fijas con discapacidad en su plantilla.

## **Acreditación de la relación laboral**

1. A los efectos de acreditar la relación laboral con personas con discapacidad en los términos establecidos anteriormente, las empresas deberán aportar, en el momento de la licitación, la siguiente documentación:
  1. Declaración responsable del número de personas trabajadoras fijas con discapacidad y porcentaje que éstas representan sobre el total de la plantilla.
  2. Documento TC2 (relación nominal de personas trabajadoras) correspondiente a todo el personal de la empresa.
  3. Relación de las personas trabajadoras fijas con discapacidad acompañada de la resolución o certificación acreditativa del grado y vigencia de la discapacidad.
  4. Contrato de trabajo de las personas trabajadoras fijas con discapacidad.
  5. Si la empresa emplea a cincuenta o más personas trabajadoras y se encuentra en alguno de los supuestos de excepcionalidad previstos en la normativa estatal, deberá aportar, además, declaración del Servicio Público de Empleo competente de que la empresa se encuentra en alguno de los citados supuestos de excepcionalidad.

## **Exención de constitución de garantía provisional**

Las empresas que acrediten la circunstancia señalada en el punto 2 del apartado de esta ficha sobre criterios de preferencia estarán exentas de constituir garantía provisional en los supuestos previstos en la legislación estatal sobre contratos de las administraciones públicas.

## **Condición de vigencia de los contratos**

En los pliegos de cláusulas administrativas particulares y en los contratos que se formalicen con las empresas que hayan resultado adjudicatarias de los contratos, se hará constar la condición de mantener la vigencia del porcentaje de contratos de personas trabajadoras fijas con discapacidad durante el tiempo que dure la ejecución

de la prestación objeto del contrato adjudicado, o, en su caso, durante el plazo de garantía si la ejecución no se realizara en tracto sucesivo. El incumplimiento de tal condición será causa de resolución del contrato adjudicado, debiendo constar en el mismo como tal causa de resolución.

#### Referencia normativa

Decreto 84/2006, de 20 de junio, por el que se establecen medidas en la contratación administrativa para fomentar la integración laboral de colectivos con especiales dificultades de inserción laboral. *BOC de 28 de junio de 2006*.

<http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2006/124/boc-2006-124-001.pdf>