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

(Publicado en el Boletín Oficial de Canarias de 28 de junio de 2006; corr. err., Boletín Oficial de Canarias de 4 de julio de 2006)

Preámbulo

La Disposición Adicional Octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio L, contempla la posibilidad de que los órganos de contratación puedan establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos para las empresas que cuenten en su plantilla con un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100, “siempre que (dichas) proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación”.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, el Decreto 26/1999, de 25 de febrero, por el que se establecen medidas de fomento de integración laboral de minusválidos, dispone en su artículo 1 L, con carácter vinculante para los órganos de contratación, la adjudicación preferente a las empresas que cuenten en su plantilla, con, al menos, un 2% de trabajadores minusválidos, siempre que no se distancien en más de un 15% de la proposición mejor valorada.

La Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Canarias ha puesto de manifiesto la disparidad del contenido y alcance de ambas disposiciones, por lo que resulta necesario proceder a su adaptación en el marco establecido en la Disposición Adicional Octava del texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas L.

Por otro lado, la normativa comunitaria ha dado lugar a que en nuestra legislación se hayan llevado a cabo sucesivas reformas que han tenido como justificación la necesidad de adaptar nuestra normativa a los requerimientos de las directivas comunitarias. En consecuencia actualmente se halla en proceso de elaboración el Anteproyecto de Ley de Contratos del Sector Público con el fin de adecuar la contratación administrativa a la Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de marzo de 2004 L. En dicha directiva se prevé la posibilidad de que los órganos de contratación puedan establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato que se refieran a consideraciones de tipo social.

Teniendo en cuenta las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de fomento, mejora y promoción del empleo, así como de la lucha contra el desempleo, atendiendo a aquellos colectivos que presentan mayores dificultades para su inserción laboral, se hace necesario dictar una nueva norma que posibilite e impulse la inserción laboral de dichos colectivos.

En su virtud, de acuerdo con el dictamen del Consejo Consultivo de Canarias, a propuesta conjunta del Consejero de Economía y Hacienda y de la Consejera de Empleo y Asuntos Sociales, previa deliberación del Gobierno en sesión celebrada el día 20 de junio de 2006, dispongo:

Artículo 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 como condiciones especiales de tipo social en relación con la ejecución del contrato, siempre que se incluyan en el pliego de cláusulas administrativas particulares y, en su caso, en el anuncio de licitación, una o varias de las que se

detallan a continuación y en los siguientes términos:

- La obligación de contratar, con vistas a la ejecución del contrato, a un número de personas discapacitadas superior al exigido por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos L.

- La obligación de dar trabajo a desempleados, en particular a los de larga duración.

- La obligación de organizar actividades de formación para los jóvenes o desempleados al realizar la prestación.

- La obligación de aplicar, al realizar la prestación, medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 2

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 siguiente estipulación:

"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:

a) Que, empleando a menos de cincuenta trabajadores, cuente en su plantilla con un número de trabajadores fijos discapacitados no inferior al 2%.

b) Que, empleando a cincuenta o más trabajadores, cuente en su plantilla con un número de trabajadores fijos discapacitados superior al 2%.

c) Que, empleando a cincuenta o más trabajadores 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 L, cuente en su plantilla con un número de trabajadores fijos discapacitados no inferior al 2%, siempre que tales circunstancias de excepcionalidad hayan sido debidamente declaradas por el Servicio Público de Empleo competente."

Artículo 3

En el caso de que varias empresas se encuentren en las circunstancias expresadas en el artículo anterior, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato el licitador que disponga del mayor porcentaje de trabajadores fijos discapacitados en su plantilla.

Artículo 4

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:

a) Declaración responsable del número de trabajadores fijos discapacitados y porcentaje que éstos representan sobre el total de la plantilla.

b) Documento TC2 (relación nominal de trabajadores) correspondiente a todo el personal de la empresa.

c) Relación de los trabajadores fijos discapacitados acompañada de la resolución o certificación acreditativa del grado y vigencia de la discapacidad.

d) Contrato de trabajo de los trabajadores fijos discapacitados.

e) Si la empresa emplea a cincuenta o más trabajadores y se encuentra en alguno de los supuestos de excepcionalidad previstos en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos L, deberá aportar, además, declaración del Servicio Público de Empleo competente de que la empresa se encuentra en alguno de los citados supuestos de excepcionalidad.

Artículo 5

Las empresas que acrediten la circunstancia señalada en el artículo 2 del presente Decreto L estarán exentas de constituir garantía provisional en los supuestos previstos en el último párrafo del punto 1 del artículo 35 del texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio L.

Artículo 6

En los pliegos de cláusulas administrativas particulares y en los contratos que se formalicen con las empresas que hayan resultado adjudicatarias en virtud de lo dispuesto en el presente Decreto, se hará constar la condición de mantener la vigencia del porcentaje de contratos de trabajadores fijos discapacitados 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.

Disposición Adicional Única

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 lo órganos competentes de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias o de los órganos correspondientes de otras Comunidades Autónomas.

Disposición Transitoria Única

Los expedientes de contratación iniciados y los contratos adjudicados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto se regirán por el Decreto 26/1999, de 25 de febrero L, en lo que les sea de aplicación. A estos efectos se entenderá que los expedientes de contratación han sido iniciados si se hubiera publicado el anuncio de licitación en los procedimientos que conlleven publicidad o si se hubiere cursado la carta de invitación a presentar ofertas en el caso de los procedimientos negociados sin publicidad.

Disposición Derogatoria Única

Queda derogado el Decreto 26/1999, de 25 de febrero, por el que se establecen medidas de fomento de integración laboral de minusválidos L.

Disposición Final Primera

Se autoriza al Consejero competente en materia de contratación administrativa a modificar la redacción de las cláusulas de los pliegos tipo aprobados por Decreto 52/2002, de 22 de abril, en todo lo necesario para adaptarlos al contenido del presente Decreto.

Disposición Final Segunda

El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.