



ASUNTO: Prohibición de contratar por no cumplir el requisito de que al menos el 2% de los empleados sean trabajadores con discapacidad.

Estimado/a asociado/a:

Adjunto se remite el Dictamen de la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado en el expediente 109/18, relativo a la determinación del cumplimiento del requisito de que, al menos, el 2% de los trabajadores sean discapacitados en empresas de más de 50 empleados.

La Confederación Nacional de la Construcción ha dirigido consulta sobre la nueva prohibición de contratar que introduce el artículo 71.1.d) de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por incumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados, en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 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, en las condiciones que reglamentariamente se determinen.

En concreto, se plantea sobre la **aplicabilidad de los criterios técnicos de la Inspección de Trabajo** a la hora de valorar el cumplimiento de la obligación consistente en la existencia de una cuota de puestos de trabajo para personas con discapacidad en las empresas, tanto en lo que hace a los criterios de adjudicación del contrato, a las condiciones especiales de ejecución del mismo y a la posible existencia de una prohibición de contratar.

El Dictamen establece que, ni el Texto Refundido de la Ley de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, ni la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, regulan con precisión la forma de realizar el cálculo del porcentaje del 2% a los efectos de la acreditación del cumplimiento del requisito legal, bien sea, en el caso de los contratos públicos, con el fin de hacer constar si existe una prohibición de contratar o bien para acreditar el cumplimiento de una condición de selección del contratista o de ejecución del contrato.

Añade que, habiendo dictado la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el Criterio Técnico 98/2016 sobre actuaciones en materia de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, donde se especifican reglas muy precisas para determinar qué empresas están obligadas, cómo se calcula la plantilla y cómo se debe computar y materializar la cuota del 2%, si bien **los criterios técnicos** no tienen un efecto vinculante externo a la propia operativa de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sí constituyen un medio solvente para interpretar los requerimientos del precepto desde el punto de vista de la aplicación del requisito contemplado en la normativa especial de protección de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social. Desde luego, las competencias de la inspección laboral no se extienden a la materia contractual pero parece razonable que los criterios de interpretación sean similares.



La Junta Consultiva declara, a continuación, que una prohibición de contratar no constituye materialmente una sanción, pero si el criterio de la Inspección es favorable al administrado a la hora de calcular la cuota de reserva, por ejemplo, a los efectos de valorar si existe una infracción grave de la LISOS, parece lógico que el criterio sea similar a los efectos de anular una consecuencia desfavorable para el licitador de un contrato, bien sea esta consecuencia la falta de aptitud para contratar, bien el incumplimiento de condiciones de selección del contratista o de ejecución del contrato.

El Dictamen concluye que la interpretación contenida en el Criterio Técnico 98/2016 sobre actuaciones en materia de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social proporciona un elevado grado de seguridad jurídica a la hora de determinar el cumplimiento del requisito contenido en el artículo 42 del texto refundido de la Ley de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

Y que, aunque dicho criterio no vincula jurídicamente a todos los órganos de contratación, conforme a la normativa propia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social parece lógico que se tenga en cuenta a la hora de aparejar efectos desfavorables a las entidades licitadoras, bien para la declaración de la existencia de una prohibición de contratar por el órgano de contratación, bien para determinar si se cumplen las condiciones de selección del contratista o de ejecución del contrato que se hayan contemplado en la documentación contractual.

Esperando que esta información le resulte de interés, reciba un cordial saludo.



ASUNTO: Prohibición de contratar por no cumplir el requisito de que al menos el 2% de los empleados sean trabajadores con discapacidad.

Estimado/a asociado/a:

Adjunto se remite el Dictamen de la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado en el expediente 109/18, relativo a la determinación del cumplimiento del requisito de que, al menos, el 2% de los trabajadores sean discapacitados en empresas de más de 50 empleados.

La Confederación Nacional de la Construcción ha dirigido consulta sobre la nueva prohibición de contratar que introduce el artículo 71.1.d) de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por incumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados, en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 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, en las condiciones que reglamentariamente se determinen.

En concreto, se plantea sobre la **aplicabilidad de los criterios técnicos de la Inspección de Trabajo** a la hora de valorar el cumplimiento de la obligación consistente en la existencia de una cuota de puestos de trabajo para personas con discapacidad en las empresas, tanto en lo que hace a los criterios de adjudicación del contrato, a las condiciones especiales de ejecución del mismo y a la posible existencia de una prohibición de contratar.

El Dictamen establece que, ni el Texto Refundido de la Ley de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, ni la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, regulan con precisión la forma de realizar el cálculo del porcentaje del 2% a los efectos de la acreditación del cumplimiento del requisito legal, bien sea, en el caso de los contratos públicos, con el fin de hacer constar si existe una prohibición de contratar o bien para acreditar el cumplimiento de una condición de selección del contratista o de ejecución del contrato.

Añade que, habiendo dictado la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el Criterio Técnico 98/2016 sobre actuaciones en materia de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, donde se especifican reglas muy precisas para determinar qué empresas están obligadas, cómo se calcula la plantilla y cómo se debe computar y materializar la cuota del 2%, si bien **los criterios técnicos** no tienen un efecto vinculante externo a la propia operativa de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sí constituyen un medio solvente para interpretar los requerimientos del precepto desde el punto de vista de la aplicación del requisito contemplado en la normativa especial de protección de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social. Desde luego, las competencias de la inspección laboral no se extienden a la materia contractual pero parece razonable que los criterios de interpretación sean similares.



La Junta Consultiva declara, a continuación, que una prohibición de contratar no constituye materialmente una sanción, pero si el criterio de la Inspección es favorable al administrado a la hora de calcular la cuota de reserva, por ejemplo, a los efectos de valorar si existe una infracción grave de la LISOS, parece lógico que el criterio sea similar a los efectos de anudar una consecuencia desfavorable para el licitador de un contrato, bien sea esta consecuencia la falta de aptitud para contratar, bien el incumplimiento de condiciones de selección del contratista o de ejecución del contrato.

El Dictamen concluye que la interpretación contenida en el Criterio Técnico 98/2016 sobre actuaciones en materia de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social proporciona un elevado grado de seguridad jurídica a la hora de determinar el cumplimiento del requisito contenido en el artículo 42 del texto refundido de la Ley de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

Y que, aunque dicho criterio no vincula jurídicamente a todos los órganos de contratación, conforme a la normativa propia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social parece lógico que se tenga en cuenta a la hora de aparejar efectos desfavorables a las entidades licitadoras, bien para la declaración de la existencia de una prohibición de contratar por el órgano de contratación, bien para determinar si se cumplen las condiciones de selección del contratista o de ejecución del contrato que se hayan contemplado en la documentación contractual.

Esperando que esta información le resulte de interés, reciba un cordial saludo.



ASUNTO: Prohibición de contratar por no cumplir el requisito de que al menos el 2% de los empleados sean trabajadores con discapacidad.

Estimado/a asociado/a:

Adjunto se remite el Dictamen de la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado en el expediente 109/18, relativo a la determinación del cumplimiento del requisito de que, al menos, el 2% de los trabajadores sean discapacitados en empresas de más de 50 empleados.

La Confederación Nacional de la Construcción ha dirigido consulta sobre la nueva prohibición de contratar que introduce el artículo 71.1.d) de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por incumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados, en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 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, en las condiciones que reglamentariamente se determinen.

En concreto, se plantea sobre la **aplicabilidad de los criterios técnicos de la Inspección de Trabajo** a la hora de valorar el cumplimiento de la obligación consistente en la existencia de una cuota de puestos de trabajo para personas con discapacidad en las empresas, tanto en lo que hace a los criterios de adjudicación del contrato, a las condiciones especiales de ejecución del mismo y a la posible existencia de una prohibición de contratar.

El Dictamen establece que, ni el Texto Refundido de la Ley de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, ni la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, regulan con precisión la forma de realizar el cálculo del porcentaje del 2% a los efectos de la acreditación del cumplimiento del requisito legal, bien sea, en el caso de los contratos públicos, con el fin de hacer constar si existe una prohibición de contratar o bien para acreditar el cumplimiento de una condición de selección del contratista o de ejecución del contrato.

Añade que, habiendo dictado la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el Criterio Técnico 98/2016 sobre actuaciones en materia de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, donde se especifican reglas muy precisas para determinar qué empresas están obligadas, cómo se calcula la plantilla y cómo se debe computar y materializar la cuota del 2%, si bien **los criterios técnicos** no tienen un efecto vinculante externo a la propia operativa de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sí constituyen un medio solvente para interpretar los requerimientos del precepto desde el punto de vista de la aplicación del requisito contemplado en la normativa especial de protección de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social. Desde luego, las competencias de la inspección laboral no se extienden a la materia contractual pero parece razonable que los criterios de interpretación sean similares.



La Junta Consultiva declara, a continuación, que una prohibición de contratar no constituye materialmente una sanción, pero si el criterio de la Inspección es favorable al administrado a la hora de calcular la cuota de reserva, por ejemplo, a los efectos de valorar si existe una infracción grave de la LISOS, parece lógico que el criterio sea similar a los efectos de anular una consecuencia desfavorable para el licitador de un contrato, bien sea esta consecuencia la falta de aptitud para contratar, bien el incumplimiento de condiciones de selección del contratista o de ejecución del contrato.

El Dictamen concluye que la interpretación contenida en el Criterio Técnico 98/2016 sobre actuaciones en materia de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social proporciona un elevado grado de seguridad jurídica a la hora de determinar el cumplimiento del requisito contenido en el artículo 42 del texto refundido de la Ley de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

Y que, aunque dicho criterio no vincula jurídicamente a todos los órganos de contratación, conforme a la normativa propia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social parece lógico que se tenga en cuenta a la hora de aparejar efectos desfavorables a las entidades licitadoras, bien para la declaración de la existencia de una prohibición de contratar por el órgano de contratación, bien para determinar si se cumplen las condiciones de selección del contratista o de ejecución del contrato que se hayan contemplado en la documentación contractual.

Esperando que esta información le resulte de interés, reciba un cordial saludo.



ASUNTO: Prohibición de contratar por no cumplir el requisito de que al menos el 2% de los empleados sean trabajadores con discapacidad.

Estimado/a asociado/a:

Adjunto se remite el Dictamen de la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado en el expediente 109/18, relativo a la determinación del cumplimiento del requisito de que, al menos, el 2% de los trabajadores sean discapacitados en empresas de más de 50 empleados.

La Confederación Nacional de la Construcción ha dirigido consulta sobre la nueva prohibición de contratar que introduce el artículo 71.1.d) de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por incumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados, en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 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, en las condiciones que reglamentariamente se determinen.

En concreto, se plantea sobre la **aplicabilidad de los criterios técnicos de la Inspección de Trabajo** a la hora de valorar el cumplimiento de la obligación consistente en la existencia de una cuota de puestos de trabajo para personas con discapacidad en las empresas, tanto en lo que hace a los criterios de adjudicación del contrato, a las condiciones especiales de ejecución del mismo y a la posible existencia de una prohibición de contratar.

El Dictamen establece que, ni el Texto Refundido de la Ley de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, ni la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, regulan con precisión la forma de realizar el cálculo del porcentaje del 2% a los efectos de la acreditación del cumplimiento del requisito legal, bien sea, en el caso de los contratos públicos, con el fin de hacer constar si existe una prohibición de contratar o bien para acreditar el cumplimiento de una condición de selección del contratista o de ejecución del contrato.

Añade que, habiendo dictado la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el Criterio Técnico 98/2016 sobre actuaciones en materia de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, donde se especifican reglas muy precisas para determinar qué empresas están obligadas, cómo se calcula la plantilla y cómo se debe computar y materializar la cuota del 2%, si bien **los criterios técnicos** no tienen un efecto vinculante externo a la propia operativa de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sí constituyen un medio solvente para interpretar los requerimientos del precepto desde el punto de vista de la aplicación del requisito contemplado en la normativa especial de protección de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social. Desde luego, las competencias de la inspección laboral no se extienden a la materia contractual pero parece razonable que los criterios de interpretación sean similares.



La Junta Consultiva declara, a continuación, que una prohibición de contratar no constituye materialmente una sanción, pero si el criterio de la Inspección es favorable al administrado a la hora de calcular la cuota de reserva, por ejemplo, a los efectos de valorar si existe una infracción grave de la LISOS, parece lógico que el criterio sea similar a los efectos de anudar una consecuencia desfavorable para el licitador de un contrato, bien sea esta consecuencia la falta de aptitud para contratar, bien el incumplimiento de condiciones de selección del contratista o de ejecución del contrato.

El Dictamen concluye que la interpretación contenida en el Criterio Técnico 98/2016 sobre actuaciones en materia de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social proporciona un elevado grado de seguridad jurídica a la hora de determinar el cumplimiento del requisito contenido en el artículo 42 del texto refundido de la Ley de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

Y que, aunque dicho criterio no vincula jurídicamente a todos los órganos de contratación, conforme a la normativa propia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social parece lógico que se tenga en cuenta a la hora de aparejar efectos desfavorables a las entidades licitadoras, bien para la declaración de la existencia de una prohibición de contratar por el órgano de contratación, bien para determinar si se cumplen las condiciones de selección del contratista o de ejecución del contrato que se hayan contemplado en la documentación contractual.

Esperando que esta información le resulte de interés, reciba un cordial saludo.