

EL DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA CONTRATACIÓN PÚBLICA EN EL DERECHO ESPAÑOL

Por PALOMA CANEIRO GONZÁLEZ

Doctoranda del Programa de Doctorado en Derecho Administrativo Iberoamericano

Investigadora del Observatorio de políticas públicas en materia de discapacidad, atención a la diversidad e igualdad de oportunidades

Becaria de la Fundación ONCE, Programa “Oportunidad para el talento”, 2015

I. PRESENTACIÓN

El 13 de febrero de 2014 se constituyó en la Facultad de Derecho de A Coruña el Observatorio de políticas públicas en materia de discapacidad, atención a la diversidad e igualdad de oportunidades, bajo el patrocinio del Consello Social de la Universidade da Coruña.

Los esfuerzos iniciales de los miembros del Observatorio se concentraron en evaluar el sistema universitario español desde parámetros de igualdad, inclusión y atención a la diversidad, con la finalidad de hacer propuestas de reforma, mejora e innovación en el tratamiento de la diversidad.

En una primera fase, la actividad consistió en recopilar, sistematizar, analizar y evaluar la normativa universitaria desde la perspectiva de las políticas públicas de diversidad. A partir del análisis de la normativa internacional europea y nacional y, sobre todo, del estudio exhaustivo de las normas y guías aprobadas por las diferentes universidades españolas, elaboramos un documento, al que hemos llamado “Carta de los derechos de los estudiantes con discapacidad en la Universidad”, que recoge un decálogo de derechos de las personas con discapacidad en la Universidad que deben ser un mínimo imprescindible e irrenunciable a estas alturas del siglo XXI.

La realización de las VIII Jornadas de Derecho Administrativo Iberoamericano en el Pazo de Mariñán (A Coruña, España) constituye una oportunidad inmejorable para divulgar la Carta y profundizar, en esta ocasión, en algunos de sus derechos, que están íntimamente ligados a la temática que se va a tratar a lo largo de las sesiones, entre ellos, y sobre todo, el derecho a una universidad accesible (derecho 3) y el derecho a la realización profesional (derecho 9).

El estudio que realizaremos pretenderá poner de manifiesto en qué medida la normativa sobre contratación pública puede ser un instrumento idóneo para la realización efectiva de políticas públicas orientadas a la inclusión de las personas con discapacidad.

II. EL MARCO NORMATIVO DE LA DISCAPACIDAD

La **Convención de las Naciones Unidas** sobre los derechos de las personas con discapacidad, de fecha 13 de diciembre de 2006, constituye el hito fundamental en el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad en los ordenamientos jurídicos de los países desarrollados. En España, la Convención fue ratificada el día 27 de noviembre de 2007 y, desde entonces, forma parte del Derecho interno, como norma del máximo rango.

Entre sus disposiciones destaca el artículo 27 que en su apartado primero reconoce el derecho al trabajo de las personas discapacitadas:

“1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.”

La atención de las personas con discapacidad ha estado presente, aunque en menor medida, en el marco normativo de la UE. El **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea** se refiere a las personas con discapacidad en dos artículos muy genéricos:

Artículo 10.- *“En la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.*

Artículo 19 (antiguo artículo 13 TCE).- *“1. Sin perjuicio de las demás disposiciones de los Tratados y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Unión por los mismos, el Consejo, por unanimidad con arreglo a un procedimiento legislativo especial, y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.*

Y la **Carta de los derechos fundamentales de la UE** recoge su art. 26 –“ Integración de las personas discapacitadas– que *“La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad”.*

En el ordenamiento jurídico español, los preceptos de referencia son los artículos 9.2, 10 y 14 de la **Constitución española** de 1978:

Artículo 9.2: *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.*

Artículo 10: *“1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social. 2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las*

libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”.

Artículo 14: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.*

En desarrollo de los mandatos establecidos en la Constitución, se han aprobado diversas leyes, algunas ya derogadas, pero que debemos citar porque han sido en su día un referente.

- La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), ya derogada, que aspiraba a garantizar y reconocer el derecho de las personas con discapacidad a la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.

- La Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social del minusválido (LISMI), también derogada, que establecía para las empresas públicas y privadas, con una plantilla superior a 50 trabajadores, la obligación de contratar a un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2% (artículo 38).

- El Texto refundido de la Ley general de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, que establece, entre otras consideraciones, el derecho a la adaptación del puesto de trabajo a los trabajadores con discapacidad (artículo 38.3 y 40.2), el establecimiento de cuotas de trabajo pública y privado (art. 42), la dedicación de centros especiales de empleo a que las personas discapacitadas tengan trabajo (art. 43).

Art. 38. “Orientación, colocación y registro de trabajadores con discapacidad para su inclusión laboral. (...) 3. Para garantizar la eficaz aplicación de lo dispuesto en los dos apartados anteriores y lograr la adecuación entre las condiciones personales de la persona con discapacidad y las características del puesto de trabajo, se establecerá, reglamentariamente, la coordinación entre los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación debidamente autorizadas y los equipos multiprofesionales de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad previstos en esta ley”.

Art. 40. “Adopción de medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo. (...) 2. Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.”

Artículo 42. “Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad. 1. Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal. (...) 2. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad, en los términos establecidos en la normativa reguladora de la materia.”

Artículo 43. “Centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. 1. Los centros especiales de empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente. 2. La plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla. A estos efectos no se contemplará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.”

III. LAS NUEVAS DIRECTIVAS SOBRE CONTRATACIÓN PÚBLICA ANTE LA DISCAPACIDAD

En el marco de la contratación pública, la inclusión de las personas con discapacidad ha estado presente desde la aprobación de las Directivas 2004/17/CE y 2004/18/CE, ya derogadas, cuyas disposiciones se incorporaron al derecho español a través de la normativa estatal sobre contratos de las Administraciones públicas. Recientemente se han aprobado las nuevas directivas de contratación pública en las que se observan pocas aportaciones respecto a lo ya existente.

Las **Directivas 2014/23/UE, 2014/24/UE y 2014/25/UE**, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, que todavía no han sido transpuestas

al ordenamiento español, contienen algunas referencias importantes a la discapacidad¹.

En primer lugar, las Directivas establecen la posibilidad de reservar contratos a talleres protegidos y operadores económicos cuyo objetivo principal sea la integración social y profesional de personas discapacitadas o desfavorecidas o prever la ejecución de los contratos en el contexto de programas de empleo protegido, a condición de que al menos el 30 % de los empleados de los talleres, los operadores económicos o los programas sean trabajadores discapacitados o desfavorecidos (art. 24 de la Directiva 2014/23/UE, art. 20 de la Directiva 2014/24/UE y art. 38 de la Directiva 2014/25/UE).

En segundo lugar, las Directivas establecen la exigencia de que las especificaciones técnicas de las contrataciones sean redactadas, salvo en casos debidamente justificados, de manera que se tengan en cuenta los criterios de accesibilidad para las personas con discapacidad o el diseño para todos los usuarios (art. 42 de la Directiva 2014/24/UE², art. 60 de la Directiva 2014/25/UE).

En tercer lugar, se prevé la consideración de la accesibilidad entre los requisitos técnicos o funcionales que definirán las características requeridas de los trabajos o servicios que son objeto de la contratación (art. 36 de la Directiva 2015/23/UE).

IV. LA DISCAPACIDAD EN EL VIGENTE TRLCSP

¹ En sus preámbulos contienen referencias interesantes a la discapacidad. En la Directiva 2014/24/UE son de especial atención los considerandos 36 -de integración e igualdad-, 53 -de accesibilidad de las TICS para las personas discapacitadas-, 76 -de especificaciones técnicas-, 98 -de condiciones de ejecución para favorecer la contratación de un número de personas discapacitadas superior al que exige la legislación nacional- y 101 -acerca del incumplimiento de las medidas de accesibilidad-. La Directiva 2014/23/UE se refiere a la discapacidad en su considerando 66, en el que se dispone que las especificaciones técnicas deberán establecerse según los requisitos de accesibilidad para las personas discapacitadas y diseño para todos los usuarios. Y en su considerando 70 en el que se establece la exclusión para los incumplimientos de las normas sobre accesibilidad para las personas con discapacidad. La Directiva 2014/25/UE también se refiere a la discapacidad. El considerando 51 de su preámbulo garantiza la igualdad de oportunidades, estableciendo la reintegración de personas discapacitadas a través de la reserva de contratos y ejecución en talleres o empresas. El considerando 84 establece que las entidades adjudicadoras deben establecer las especificaciones técnicas a fin de cumplir los criterios de accesibilidad para las personas con discapacidad, salvo casos justificados. El considerando 103 dispone que las condiciones de ejecución de un contrato pueden tender también a favorecer el fomento de la igualdad y contratar un número de personas discapacitadas superior al que exige la legislación nacional. El considerando 104 señala que en las especificaciones técnicas las entidades adjudicadoras podrán establecer las necesarias para la accesibilidad para las personas con discapacidad o el diseño para todos los usuarios. El considerando 106 establece la exclusión de los operadores que han incumplido las normas sobre accesibilidad para las personas con discapacidad.

² El artículo 62.1 señala: "*Normas de aseguramiento de la calidad y normas de gestión medioambiental 1. Cuando los poderes adjudicadores exijan la presentación de certificados expedidos por organismos independientes que acrediten que el operador económico cumple determinadas normas de aseguramiento de la calidad, en particular en materia de accesibilidad para personas con discapacidad, harán referencia a los sistemas de aseguramiento de la calidad basados en la serie de normas europeas pertinente, certificados por organismos acreditados (...)*". En idéntico sentido, art. 81.1 de la Directiva 2014/25/UE.

El todavía vigente Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre (TRLCSPP), dictado al amparo de las directivas derogadas antes citadas, contiene algunas referencias importantes a las personas con discapacidad.

1. Accesibilidad en los pliegos de prescripciones técnicas

Se entiende por “accesibilidad” el acceso de las personas con discapacidad, en las mismas condiciones que el resto de población, al entorno, transporte, TICS, tecnologías y otros³.

Pues bien, el TRLCSPP contiene una importante referencia a la accesibilidad al regular los “pliegos de prescripciones técnicas”:

Artículo 117. Reglas para el establecimiento de prescripciones técnicas:
“1. Las prescripciones técnicas se definirán, en la medida de lo posible, teniendo en cuenta criterios de accesibilidad universal y de diseño para todos, tal como son definidos estos términos en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, y, siempre que el objeto del contrato afecte o pueda afectar al medio ambiente, aplicando criterios de sostenibilidad y protección ambiental, de acuerdo con las definiciones y principios regulados en los artículos 3 y 4, respectivamente, de la Ley 16/2002, de 1 de julio, de Prevención y Control Integrados de la Contaminación.

De no ser posible definir las prescripciones técnicas teniendo en cuenta criterios de accesibilidad universal y de diseño para todos, deberá motivarse suficientemente esta circunstancia”⁴.

2. Las condiciones especiales de ejecución del contrato

Especialmente relevante es la posibilidad de incluir cláusulas de contenido social en los pliegos de condiciones de la contratación pública, recogida con carácter general en el artículo 118 del TRLCSPP:

³ A nivel normativo existen algunas referencias importantes. Así, por ejemplo, en el R.D 505/2007, de 20 de abril, se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de personas discapacitadas para el acceso y utilización de espacios públicos urbanizados y edificaciones. El R.D 1544/2007, de 23 de noviembre, regula las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los modos de transporte para personas discapacitadas. La Ley 11/2007, 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos, en su artículo 3 hace referencia a la eliminación de barreras, facilitando el acceso por medios electrónicos a la información y procedimientos; y en su artículo 8 también obliga a la habilitación de medios de prestación de servicios electrónicamente para el acceso a todos los ciudadanos.

⁴ La Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Estado se ha referido a esta cuestión. En su informe nº 53/2008, 29 enero 2009, concreta la posibilidad de establecer en los pliegos de cláusulas administrativas que la determinación de medios de comunicación admisibles, el diseño de los elementos instrumentales y la implantación de trámites procedimentales, se realicen teniendo en cuenta criterios de accesibilidad universal y diseño referidos en la antes citada LIONDAU.

“1. Los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, siempre que sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y en el pliego o en el contrato. Estas condiciones de ejecución podrán referirse, en especial, a consideraciones de tipo medioambiental o a consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro, favorecer la formación en el lugar de trabajo, u otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, definida en el artículo 145 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

2. Los pliegos o el contrato podrán establecer penalidades, conforme a lo prevenido en el artículo 212.1, para el caso de incumplimiento de estas condiciones especiales de ejecución, o atribuirles el carácter de obligaciones contractuales esenciales a los efectos señalados en el artículo 223.f). Cuando el incumplimiento de estas condiciones no se tipifique como causa de resolución del contrato, el mismo podrá ser considerado en los pliegos o en el contrato, en los términos que se establezcan reglamentariamente, como infracción grave a los efectos establecidos en el artículo 60.2.e)”⁵.

3. La valoración “social” de las ofertas

La disposición adicional 4ª TRLCP regula la “contratación con empresas que tengan en su plantilla personas con discapacidad o en situación de exclusión social y con entidades sin ánimo de lucro”.

En primer lugar, señala que los órganos de contratación ponderarán en los supuestos que ello sea obligatorio, que los licitadores cumplen lo dispuesto en la LISMI relativo a la obligación de contar con un 2% de trabajadores con discapacidad o adoptar las medidas alternativas correspondientes⁶.

⁵ El informe de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Estado nº 53/2008, de 29 de enero, advierte que no es obligatorio establecer este tipo de condiciones en el pliego, sin perjuicio de que los órganos competentes den instrucciones y lo obliguen a sus subordinados. Esta norma ha sido recogida en alguna legislación autonómica. Así, la Ley 15/2010, de 9 de diciembre, de responsabilidad social empresarial en Extremadura, señala que los órganos de contratación podrán establecer, a tenor de lo dispuesto en el artículo 118 TRLCSP, condiciones especiales en relación a la ejecución de los contratos, que versen en la promoción del empleo de personas discapacitadas, entre otras.

⁶ Al respecto, se señala que “A tal efecto y en su caso, los pliegos de cláusulas administrativas particulares podrán incorporar en la cláusula relativa a la documentación a aportar por los licitadores, la exigencia de que se aporte un certificado de la empresa en que conste tanto el número global de trabajadores de plantilla como el número particular de trabajadores con discapacidad en la misma, o en el caso de haberse optado por el cumplimiento de las medidas

En segundo lugar, los órganos de contratación “podrán señalar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas públicas o privadas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan en su plantilla un número de trabajadores con discapacidad **superior** al 2%, siempre que dichas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base para la adjudicación”. Y “si varias empresas licitadoras de las que hubieren empatado en cuanto a la proposición más ventajosa acreditan tener relación laboral con personas con discapacidad en un porcentaje superior al 2%, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato el licitador que disponga del mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla”.

En tercer lugar, podrá establecerse la preferencia en la adjudicación de contratos, en igualdad de condiciones con las que sean económicamente más ventajosas, para las proposiciones presentadas por “las empresas de inserción” (reguladas en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre⁷).

En cuarto lugar, podrá establecerse tal preferencia en la adjudicación de los contratos relativos a prestaciones de carácter social o asistencial para las proposiciones presentadas por entidades sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica, siempre que su finalidad o actividad tenga relación directa con el objeto del contrato, según resulte de sus respectivos estatutos o reglas fundacionales y figuren inscritas en el correspondiente registro oficial.

Por último, los órganos de contratación podrán señalar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos que tengan como objeto productos en los que exista alternativa de Comercio Justo para las proposiciones presentadas por aquellas entidades reconocidas como Organizaciones de Comercio Justo, siempre que dichas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base para la adjudicación.

4. Las reservas

La Disposición adicional 5ª del TRLCSP -“Contratos reservados”-, establece que “podrá reservarse la participación en los procedimientos de adjudicación de contratos a Centros Especiales de Empleo, o reservar su ejecución en el marco de programas de empleo protegido, cuando al menos el 70 por 100 de los trabajadores afectados sean personas con discapacidad que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias, no puedan ejercer una actividad profesional

alternativas legalmente previstas, una copia de la declaración de excepcionalidad y una declaración del licitador con las concretas medidas a tal efecto aplicadas”.

⁷ El artículo 1 de esta Ley señala que “la presente Ley tiene por objeto regular el régimen jurídico de las empresas de inserción y establecer un marco que promueva la inserción laboral de personas en situación de exclusión social a través de este tipo de empresas”. Entre los colectivos en situación de exclusión social no figura, sin embargo, el colectivo de personas con discapacidad.

en condiciones normales. En el anuncio de licitación deberá hacerse referencia a la presente disposición”.

V. REFLEXIÓN FINAL

La primera reflexión que queremos realizar se refiere a un cambio conceptual en la normativa analizada. El concepto de “discapacitado” (presente en la LISMI y en la LIONDAU) se cambia por el de “persona con discapacidad”. El cambio es mucho más profundo de lo que parece. El centro deja de ser la discapacidad y pasa a ser la persona.

La segunda reflexión proviene de la comparación entre el texto de la Convención Internacional y los demás textos normativos analizados: el marco internacional es mucho más ambicioso que el marco europeo y nacional. Esto significa que las “medidas pertinentes” a las que hace referencia la Convención, entre ellas “la promulgación de legislación”, son a día de hoy una tarea pendiente que tienen que desarrollar la UE y los Estados.

Por último, aun valorando positivamente las medidas analizadas que recoge la normativa de contratación pública, nos preocupa su carácter mayoritariamente facultativo. Dejar en manos de la buena voluntad la inclusión de las personas con discapacidad menoscaba los derechos de este, pues sin obligación no se asegura la igualdad de oportunidades ni la realización de las medidas de discriminación positiva que reclamamos⁸. El siguiente paso que debería darse es dotar a algunas de esas medidas de naturaleza obligatoria.

BIBLIOGRAFÍA

AA.VV., *Contratación pública estratégica*, Dir. J.J. PERNAS GARCÍA, Aranzadi, 2013.

TORRES LÓPEZ, A., *La discapacidad en el Derecho Administrativo*, Ed. Civitas, 2012.

⁸ En el marco europeo, destacan Francia y Alemania como garantistas en la reserva de puestos de trabajo a discapacitados de acuerdo con la Directiva 2004/18. Asimismo, Alemania se reserva presupuesto dirigido a los talleres para trabajadores con discapacidad. Francia exige que todos los empresarios con más de 25 empleados otorguen al menos un 6% de los trabajos a personas con discapacidad. Vid. extensamente el trabajo de A. P. DOMÍNGUEZ ALONSO, “Contratos públicos y políticas de apoyo a las personas con discapacidad”, en *Contratación pública estratégica*, Dir. J.J. PERNAS GARCÍA, Aranzadi, 2013, pp.187 y ss.