



Área: Recursos Humanos

Departamento: Personal

Expediente n.º: 19558/2023

Asunto: Solicitud informe Junta de Gobierno Local.

INFORME

El presente informe se emite a solicitud de la Junta de Gobierno Local en sesión ordinaria de fecha 4 de julio de 2024 donde expresamente se acuerda *“Solicitar a la delegación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Estepona, que emita informe a fin de determinar el porcentaje de trabajadores con discapacidad de conformidad con lo adoptado por el Tribunal de Recursos Contractuales del Ayuntamiento de Estepona”*

1.- Antecedentes.

- Con fecha 1 de marzo de 2024 el Departamento de Contratación de este Ayuntamiento solicita informe a ésta Área de Recursos Humanos en el siguiente sentido: *“Empresa con mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla”*.

Con fecha 5 de marzo de 2024 se emite Informe al respecto.

- Por el Departamento de Contratación de este Ayuntamiento, con fecha 24/04/2024 se requirió la emisión de un informe a esta Delegación de Recursos Humanos, en el que expresamente se venía a interesar – copio textualmente- *“Es por lo que solicitamos emita informe, de conformidad con el artículo 147.2 de la LCSP, en el siguiente sentido:*

- Empresa con mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, en un período de doce meses previa al plazo final de presentación de ofertas (29 de enero de 2024)”.

Con fecha 25/04/2024, se emite informe por parte de esta Delegación de Recursos Humanos, el cual damos por reproducido a estos efectos.

2.- Fundamentos de derecho.

Primero.- Con carácter previo, se han de concretar una serie de cuestiones que, con independencia de lo resuelto por el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales del Ayuntamiento de Estepona, deben quedar determinadas.

Así, que la declaración de discapacidad sea permanente o tenga una fecha para su revisión, supone dos situaciones distintas. No obstante, que la declaración de discapacidad tenga una fecha para su revisión no significa que esa declaración de discapacidad desde ese día pierda su vigencia, caduque o desaparezca.





En este sentido, establece el art. 12 del Real Decreto 888/2022, que aunque el grado de discapacidad pueda ser objeto de revisión, traspasar esa fecha no significa que la declaración del grado de discapacidad deje de surtir efectos, máxime cuando el propio art.12, 4 establece de modo expreso que *“Cuando la Administración competente no haya revisado el grado de discapacidad en plazo, por causas ajenas a la persona interesada, se mantendrá el grado de discapacidad hasta que haya una nueva resolución”*. Por lo tanto, con carácter general, expirado el plazo de revisión, la declaración de discapacidad permanece inalterada hasta que la declaración preexistente no sea revisada.

No obstante lo anterior, en cuanto al fondo de la cuestión sometida a consideración:

* **Trabajador 14:** (grado de discapacidad 34%). Consta que la entidad Crespo Integra, S.L, en el trámite de audiencia del recurso especial en materia de contratación tal y como se establece de modo expreso por el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales del Ayuntamiento de Estepona en su resolución, aporta dictamen facultativo de fecha 14/04/2023 que ratifica el grado de discapacidad y resolución que se le otorga con carácter definitivo, y ello con independencia de que, a mayores, este trabajador tenía reconocido un grado de discapacidad superior al 33% dentro del plazo de doce meses previo al final del plazo de presentación de ofertas, tal y como ya expusimos en nuestro anterior informe.

* **Trabajador 21:** (grado de discapacidad 41%). Consta que la entidad Crespo Integra, S.L, en el trámite de audiencia del recurso especial en materia de contratación tal y como se establece de modo expreso por el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales del Ayuntamiento de Estepona en su resolución, aporta resolución de 12/06/2023 que aumentaba el grado de discapacidad de éste trabajador al 63% con carácter permanente. No obstante, este trabajador tenía reconocido un grado de discapacidad por entonces del 33% dentro del plazo de doce meses previo al final del plazo de presentación de ofertas, tal y como ya expusimos en nuestro anterior informe.

* **Trabajador 22:** Tal y como se establece por el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de este Ayuntamiento en la resolución del recurso especial en materia de contratación, se comprueba que este trabajador ostentaba la condición de discapacitado con carácter permanente desde el 15/04/2021. En la tramitación del expediente, la entidad Crespo Integra, S.L aportó resolución de 2/06/2017 donde se le reconocía a este trabajador un grado de discapacidad del 47%. No obstante, y sin perjuicio de la revisión del grado prevista para el 25/05/2021, la mercantil Crespo Integra, S.L en el trámite de audiencia del recurso especial en materia de contratación tal y como se establece de modo expreso por el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales del Ayuntamiento de Estepona en su resolución, aporta tarjeta acreditativa del grado de discapacidad referido con carácter permanente desde el 15/04/2021.





* **Trabajador 23:** Se comprueba que este trabajador tiene reconocido un grado de discapacidad del 46% de forma permanente desde el 22/05/2017.

* **Trabajador 41:** (grado discapacidad 42%) Consta que la entidad Crespo Integra, S.L, en el trámite de audiencia del recurso especial en materia de contratación tal y como se establece de modo expreso por el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales del Ayuntamiento de Estepona en su resolución, aporta resolución de fecha 9/04/2024, con efectos 11/12/2023, en la que se resuelve aumentar el grado de discapacidad al 65% y con validez permanente, y ello con independencia de que, a mayores, este trabajador tenía reconocido un grado de discapacidad superior al 33% dentro del plazo de doce meses previo al final del plazo de presentación de ofertas, tal y como ya expusimos en nuestro anterior informe.

* **Trabajador 45:** (grado discapacidad 44%) Consta que la entidad Crespo Integra, S.L, en el trámite de audiencia del recurso especial en materia de contratación tal y como se establece de modo expreso por el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales del Ayuntamiento de Estepona en su resolución, aporta resolución de fecha 24/01/2023 donde se resuelve reducir el grado de discapacidad al 36% con carácter definitivo.

* **Trabajador 53:** (grado discapacidad 40%) Consta que la entidad Crespo Integra, S.L, en el trámite de audiencia del recurso especial en materia de contratación tal y como se establece de modo expreso por el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales del Ayuntamiento de Estepona en su resolución se indica que se ha aportado una solicitud de esta trabajadora de reconocimiento de grado de discapacidad de 6/06/2024, sin que hasta la fecha se tenga constancia de si la misma ha sido resuelta o no. No obstante lo anterior, consta que tenía reconocido un grado de discapacidad por entonces superior al 33% dentro del plazo de doce meses previo al final del plazo de presentación de ofertas, tal y como ya expusimos en nuestro anterior informe.

De esta forma, los trabajadores relacionados anteriormente, han de incluirse a todos los efectos dentro del cálculo de porcentajes a tener en consideración.

Segundo.- En relación con el «**trabajador 5**», se viene a alegar que no puede tenerse en consideración a los efectos del cálculo del porcentaje por tener un porcentaje de discapacidad inferior al 33%.

Sin perjuicio de los términos en los que anteriores informes fueron solicitados, establece al respecto el 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 su art. 4,2 de modo expreso que “2.- *Además de lo establecido en el apartado anterior, a los efectos de esta ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento*”, y ello sin perjuicio del concepto de persona discapacitada que desarrolla toda la normativa de aplicación al respecto.





Ahora bien, en relación al caso concreto sometido a consideración, cuando el art. 147, 2 a) de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP en lo sucesivo) refiere como criterio de aplicación subsidiario “*el mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas*”, resulta evidente que hay que ponerlo en relación con el criterio de adjudicación del art. 147.1 a) que establece que “*Proposiciones presentadas por aquellas empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, tengan en su plantilla un porcentaje de trabajadores con discapacidad superior al que les imponga la normativa*”, por ello, el técnico que suscribe entiende que el concepto de persona con discapacidad que deba aplicarse al art. 4,2 del Real Decreto Ley 1/2013 es el mismo que debe aplicarse al art. 147 LCSP.

Así, conforme a lo dispuesto en el reiterado art. 4,2 del Real Decreto Legislativo, son discapacitados tanto las personas que tienen reconocida una discapacidad igual o mayor al 33 % como las personas pensionistas que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y las que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, por lo que a los efectos que nos ocupa, los criterios de desempate de la LCSP habrán de ser tenidas en cuenta las personas que se encuentren en cualquiera de los tres grupos mencionados, de ahí que el trabajador 5 no puede ser incluido para el cálculo del porcentaje.

3.- Conclusiones

Por todo lo expuesto, se ponen de manifiesto las siguientes conclusiones:

1^a.- Por tanto, siendo 63 el total de los trabajadores de la mercantil Crespo Integra, S.L, y 61 los trabajadores con discapacidad, el porcentaje de trabajadores con discapacidad de esta entidad sería del 96,82 %.

Lo cual se informa desde el punto de vista jurídico y a los efectos oportunos, sin que el presente informe tenga carácter vinculante; no obstante, el órgano municipal competente resolverá lo que estime más conveniente para los intereses municipales.

Documento firmado electrónicamente al margen

