

Trabajo Fin de Grado

La discapacidad en España:
Modalidades de empleo e inclusión del
elemento social en la contratación del servicio
público

Autor/es

Irene Ruiz-Borau Peiré

Director/es

José María Gimeno Feliu

Facultad de Derecho

2021/2022

INDICE

I.	LISTADO DE ABREVIATURAS	3
II.	INTRODUCCIÓN	4
III.	LA DISCAPACIDAD EN ESPAÑA: CONCEPTO Y TIPOS	5
	1. Concepto	5
	2. Tipos de discapacidad	5
IV.	LA NECESIDAD DE PROTECCION JURIDICA Y DE INTERVENCIÓN ADMINISTRATIVA A FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	6
	1. La discapacidad en España en datos.....	6
	2. Marco legislativo.....	9
	2.1 Marco legislativo mundial	9
	2.2 Marco legislativo europeo	10
	2.3 Marco legislativo nacional	12
	2.4 Marco legislativo autonómico	14
V.	EL ACCESO DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD AL EMPLEO PUBLICO	15
VI.	LA CUOTA DE RESERVA DEL 2%.	16
	1. Compatibilidad del principio de igualdad y la cuota de reserva. Jurisprudencia del TC	16
	2. Compatibilidad del principio de igualdad con la discriminación positiva en la Ley General de Discapacidad	18
	3. Personas con discapacidad en el empleo público.....	18
VII.	EL EMPLEO CON APOYO	19
VIII.	EL EMPLEO PROTEGIDO: ENCLAVES LABORALES	20
	1. Concepto	20
	2. Bonificaciones	21
IX.	EL EMPLEO PROTEGIDO: CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	
	1. Concepto	21
	2. Requisitos y Bonificaciones	22
X.	LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO Y CONTRATACIÓN PÚBLICA SOCIALMENTE RESPONSABLE ...	23
	1. Influencia de las directivas europeas y transposición en España	23
	2. Incorporación del elemento social. Contratación socialmente responsable	24
	3. Criterios sociales de adjudicación y precio	26
	4. Las ofertas anormalmente bajas	27
	5. Contratación pública y reserva a favor de los centros especiales de empleo.....	28
XI.	CONCLUSIONES	30
XII.	BIBLIOGRAFÍA	31

I. LISTADO DE ABREVIATURAS

BOE Boletín Oficial del Estado

CE Constitución Española

CEE Centros Especiales de Empleo

CRPD Convention on the Rights of Persons with Disabilities

DOUE Diario Oficial de la Unión Europea

DUDDHH Declaración Universal de los Derechos Humanos

INE Instituto Nacional de Estadística

LCSP Ley Contratos del Sector Público

LGD Ley General Discapacidad

PIB Producto Interior Bruto

RD Real Decreto

REPS Red Europea de Política Social

TJUE Tribunal de Justicia de la Unión Europea

TACP Tribunal Administrativo de Contratación Pública

ODISMET Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo

ONU Organización de las Naciones Unidas

II. INTRODUCCIÓN

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad supuso un antes y un después en el tratamiento jurídico de las personas con discapacidad. Tanto en el marco europeo como nacional, la incorporación de la Convención ha creado un cambio en la forma de ver a las personas con discapacidad y se han establecido las medidas necesarias para la garantía de sus derechos y frenar paulatinamente la discriminación que sufren.

Nuestra norma fundamental encomienda a la Administración Pública, el deber de crear las políticas necesarias para la integración efectiva y real de las personas con discapacidad. Por ello, en su labor de brazo ejecutor de la política del Estado, tiene un papel fundamental para hacer valer las distintas medidas y asegurar su cumplimiento, sancionando en el caso contrario.

Para ello, el legislador ha articulado diversas fórmulas con el fin de fomentar el empleo de las personas con discapacidad, su no discriminación y garantizar que se cumplan el ejercicio real de sus derechos. Fórmulas como el empleo protegido o los enclaves laborales forman parte del objeto de este trabajo que busca explicar cómo han contribuido en el fomento de la vida laboral de las personas con discapacidad.

El presente trabajo hace hincapié en la contratación pública socialmente responsable y las características que presentan los Centros Especiales de Empleo, abordando cuestiones como la influencia europea en la Ley de Contratos del Sector Público, la paulatina incorporación del elemento social en la contratación pública como criterio de adjudicación o la reserva de determinados contratos a favor de los Centros Especiales de Empleo.

El empleo público ha sido objeto también de una transformación, siendo visto ahora como un elemento al servicio de los poderes públicos para cumplir sus fines, entre los que se encuentran los fines sociales. Es entonces necesario analizar la transformación de nuestra Ley de Contratos del Sector Público y la incorporación del elemento social como criterio de adjudicación. Al tratarse de un elemento que proviene de un juicio de valor, es interesante examinar los límites necesarios que se han creado a dichos criterios y los mecanismos previstos para esta función.

Por último, en el cumplimiento del elemento social, ha sido objeto de análisis la reserva a favor de los Centros especiales de Empleo. Se ha analizado el problema que ha surgido entre los propios Centros Especiales de empleo puesto que nuestra Ley General de Discapacidad ha dejado fuera a los que son de iniciativa económica. Esta materia lo que ha sido objeto de discusión doctrinal y jurisprudencial.

En cuanto a la metodología aplicada al Trabajo de Fin de Grado, he realizado un análisis de diversos libros acerca de las materias aquí tratadas, artículos de revistas jurídicas de interés y consulta de jurisprudencia tanto europea como nacional en bases de datos.

III. LA DISCAPACIDAD EN ESPAÑA: CONCEPTO Y TIPOS

1. Concepto

La discapacidad es, tal y como recoge 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 adelante, LGD) en su artículo 2, <<una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás>>.

2. Tipos de discapacidad

A) Discapacidad intelectual

La discapacidad intelectual es aquella que presenta una serie de limitaciones en las habilidades diarias que una persona aprende y le sirven para responder a distintas situaciones de la vida. Este tipo de discapacidad se observa antes de que la persona cumpla los 18 años porque supone una alteración en el desarrollo cognitivo, que provoca dificultades en su aprendizaje y desarrollo, así como su relación y comunicación con los demás.

B) Discapacidad física

La discapacidad física se da cuando se presenta una disminución o ausencia de funciones motoras o físicas que suponen una limitación para que la persona se desenvuelva de manera convencional. Su origen puede ser genético, congénito o adquirido.

C) Discapacidad sensorial

La discapacidad sensorial corresponde al tipo de personas que han perdido su capacidad visual, auditiva u olfativa y quienes presentan problemas en el momento de comunicarse o utilizar el lenguaje.

D) Discapacidad orgánica

La discapacidad orgánica es aquella producida por la pérdida de funcionalidad de algunos elementos corporales, los cuales suelen relacionarse con los órganos internos o procesos fisiológicos, ya sean de forma congénita o adquirida¹.

E) Discapacidad psíquica o enfermedad mental

La discapacidad psíquica o enfermedad mental es una alteración de tipo emocional, cognitivo y/o del comportamiento, en la que quedan afectados procesos psicológicos básicos como son la emoción, la motivación, la cognición, la conciencia, la conducta, la

¹ Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica
<https://www.cocemfe.es/informate/discapacidad-fisica-organica/>

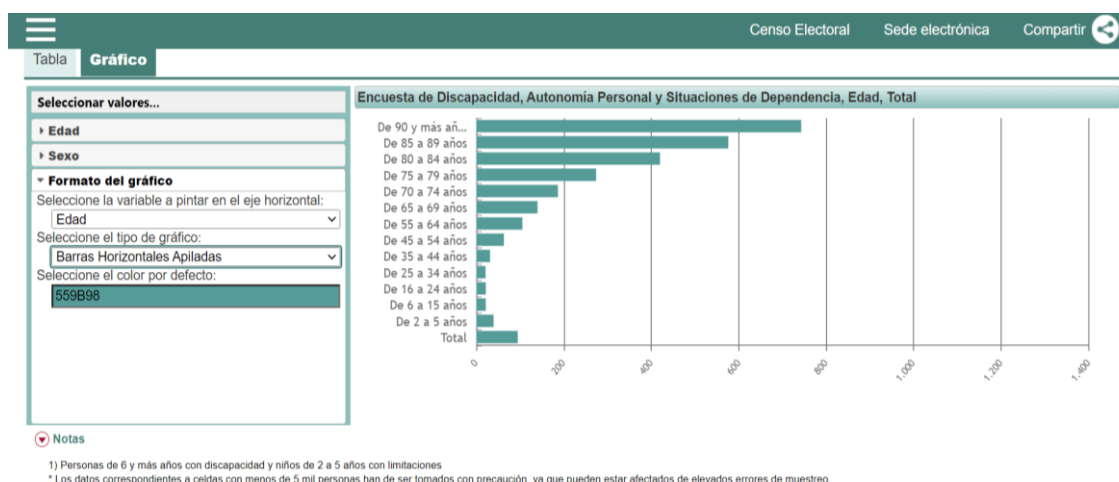
percepción, el aprendizaje o el lenguaje, lo que dificulta a la persona su adaptación al entorno cultural y social en el que vive y crea alguna forma de malestar subjetivo².

IV. LA NECESIDAD DE PROTECCIÓN JURÍDICA Y DE INTERVENCIÓN ADMINISTRATIVA A FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. La discapacidad en España en datos

Para entender la necesidad de protección jurídica a favor de las personas con discapacidad es necesario obtener una visión general de la discapacidad en España. Para ello tomaremos como referencia los resultados proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística en su Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia (2020). En cuanto al contenido del citado estudio, hemos de destacar en el trabajo que nos ocupa, los datos estadísticos correspondientes a la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situación de Dependencia.

Esta primera gráfica nos muestra la discapacidad en los distintos grupos de edad, encontrándose presente en todos ellos, pero con un crecimiento notable a partir de los 54 años.



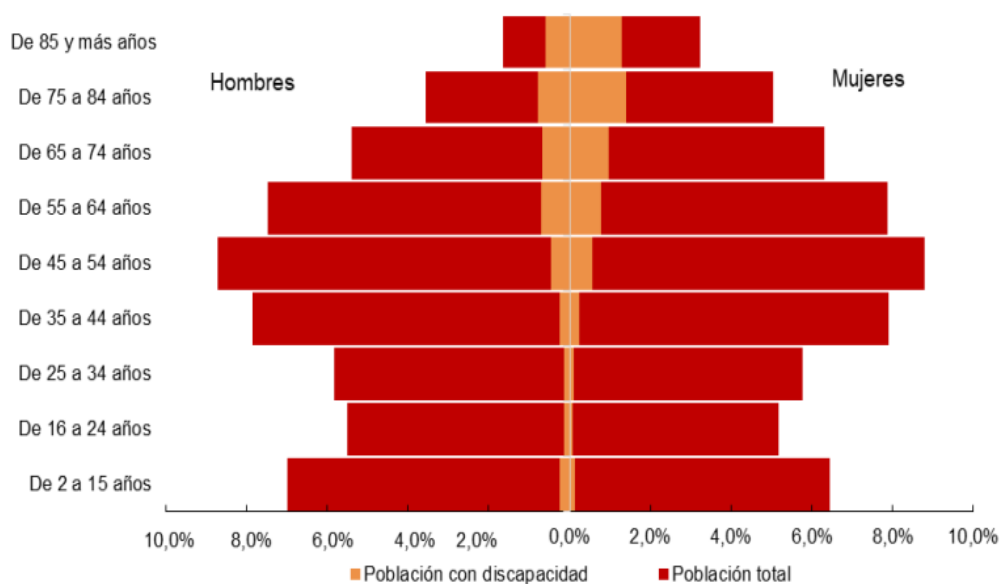
Los resultados obtenidos arrojan un total de 4,38 millones de personas (94,9 de cada mil habitantes afirmaron tener algún tipo de discapacidad) en el año 2020. Por sexo, 1,81 millones eran hombres y 2,57 millones mujeres. La discapacidad o limitación afectaba a 94,9 personas por cada mil habitantes y en mayor medida a las mujeres (109,2) que a los hombres (80,1). Por edad, el 75,4% del colectivo con discapacidad o limitación residente en hogares tenía 55 o más años. Tres de cada cinco de estas personas eran mujeres.³

² La Confederación Salud Mental España en su guía de estilo “Salud mental y medios de comunicación”

³ Notas de Prensa INE 19 de abril de 2022 <<Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia (EDAD)>>

Pirámide de población total y población con discapacidad

Porcentajes



En la tabla que se muestra a continuación, podemos observar la tasa de personas con discapacidad a partir de los seis años, así como la variación porcentual respecto al año 2008. Podemos observar que la mayor incidencia es a partir de los 45 años cuando prácticamente se duplica respecto al grupo de edad anterior.

Personas de seis y más años con discapacidad por grupos de edad. Año 2020

Tasas por mil habitantes y variación porcentual respecto al año 2008

	Total	Hombres	Mujeres	Variación Total	Variación Hombres	Variación Mujeres
Total	97,0	81,2	112,0	8,1	11,9	5,4
De 6 a 15 años	21,8	27,9	15,2	18,2	20,8	13,5
De 16 a 24 años	21,8	25,5	17,9	33,9	28,8	41,6
De 25 a 34 años	21,2	23,5	18,8	-3,8	-5,7	-0,3
De 35 a 44 años	31,5	31,3	31,6	-18,5	-20,6	-16,2
De 45 a 54 años	63,2	56,7	69,7	-5,2	-5,5	-4,8
De 55 a 64 años	105,5	102,5	108,3	-6,9	5,6	-15,8
De 65 a 69 años	140,1	125,4	153,5	-10,1	-10,4	-9,7
De 70 a 74 años	186,8	156,3	213,0	-14,4	-11,1	-15,9
De 75 a 79 años	274,1	220,1	317,5	-11,3	-16,2	-7,5
De 80 a 84 años	420,2	363,5	460,1	-1,5	8,1	-5,0
De 85 a 89 años	576,6	498,2	624,0	0,4	-1,5	2,2
De 90 y más años	743,3	680,4	772,2	-1,1	1,8	-1,4

En cuanto a los tipos de discapacidad, primero debe aclararse (como bien indica la nota al pie de la siguiente gráfica), que una misma persona puede tener más de un tipo de discapacidad y por ello pueden contabilizarse todas ellas en las encuestas.

La discapacidad más frecuente son los problemas de movilidad, y llama la atención que las mujeres la padecen en una tasa que dobla la de los hombres.

Tipo de discapacidad de personas de seis y más años por sexo

Tasas por mil habitantes

	Total	Hombres	Mujeres
Total	97,0	81,2	112,0
Movilidad	54,0	38,9	68,5
Vida doméstica	45,1	31,8	57,8
Autocuidado	30,6	22,9	38,0
Audición	27,6	24,1	31,0
Visión	23,6	18,4	28,6
Comunicación	21,3	18,7	23,7
Aprendizaje	15,8	13,4	18,2
Interacciones y relaciones personales	13,6	13,5	13,8

Nota: Una misma persona puede estar en más de una categoría de discapacidad

Tal y como desprende de los datos objeto de análisis y desde una perspectiva de género, las mujeres tienen una mayor incidencia en todos los tipos de discapacidad y los problemas que estas conllevan.

Tipo de discapacidad de personas de seis y más años por grupo de edad

Porcentajes

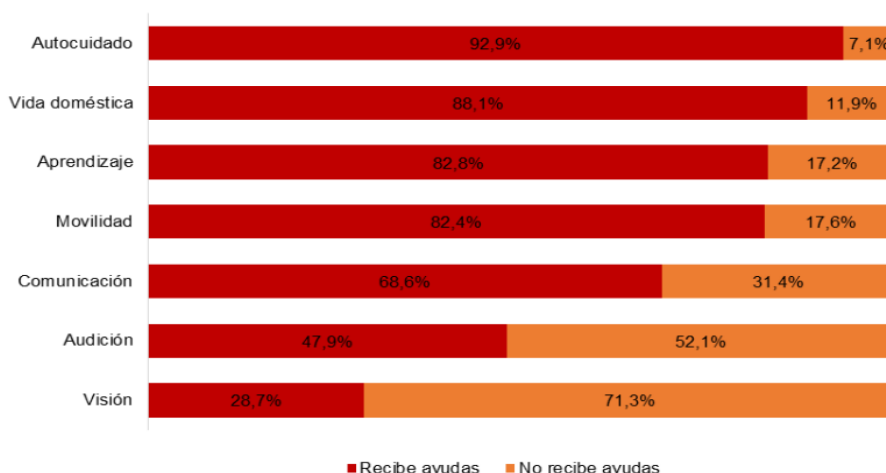
	Total	De 6 a 44 años	De 45 a 64 años	De 65 a 79 años	De 80 y más años
Total (miles personas)	4.318,1	533,1	1.156,9	1.232,1	1.396,0
Movilidad	55,7%	38,2%	53,1%	55,0%	65,1%
Vida doméstica	46,5%	38,1%	34,6%	40,8%	64,5%
Autocuidado	31,6%	25,7%	20,2%	25,7%	48,5%
Audición	28,5%	12,4%	21,2%	31,0%	38,5%
Visión	24,3%	17,9%	24,7%	23,9%	26,9%
Comunicación	21,9%	31,8%	13,4%	15,0%	31,4%
Aprendizaje, aplicación del conocimiento y desarrollo de tareas	16,3%	28,5%	10,2%	10,3%	22,1%
Interacciones y relaciones personales	14,1%	32,5%	12,3%	6,8%	14,9%

Nota: Una misma persona puede estar en más de una categoría de discapacidad

En la siguiente gráfica de barras, observamos el porcentaje de las personas con discapacidad que reciben ayuda en diversos ámbitos de la vida. De las personas con discapacidades que afectan al autocuidado, vida doméstica, aprendizaje y movilidad, entre el 82,4. y 96% reciben ayudas. Mientras que si se tiene una discapacidad auditiva o de visión solo el 47,9% y 26,7% respectivamente las reciben.

Ayudas por tipo de discapacidad

Porcentajes



2. Marco Legislativo

2.1 Marco Legislativo Mundial

a. Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos proclama que toda persona tiene todos los derechos y libertades sin distinción ni condición alguna⁴.

Esto debería ser suficiente para la protección de todos los individuos, pero en todas las sociedades (especialmente en las menos desarrolladas), existen determinadas personas que por sus patologías (físicas o psíquicas) precisan un grado mayor de protección por parte del Estado dada su vulnerabilidad, siendo merecedoras de una especial protección que garantice de forma adecuada sus derechos y libertades. Esta especial protección se materializa en algunas ocasiones a través de medidas de discriminación positiva. Entre estos grupos se encuentran las personas con discapacidad.

b. Convención sobre los Derechos de las Personas Con Discapacidad

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fue adoptada el 13 de diciembre de 2006 por la ONU⁵. El espíritu de la Convención es acercar a las personas con discapacidad al resto de la sociedad, dejando de verlas como “objetos de caridad” para verles como “sujetos” plenos de derecho⁶. La Convención fue firmada por 82 Estados entre los que se encuentra España.

En el texto se recoge que el propósito de la Convención es <<promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y

⁴ ONU: Asamblea General, Declaración Universal de Derechos Humanos, 10 diciembre 1948,

⁵ ONU: Asamblea General, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo, 13 de diciembre de 2006.

⁶ ONU: Asamblea General, Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, 6 de diciembre de 2006

libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente>>>.

Para ello, los Estados Parte se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales de las personas con discapacidad, sin discriminación alguna. Dichos Estados deben adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de cualquier índole, modificando sus Ordenamientos Jurídicos con el fin de cumplir los objetivos acordados a través de la puesta en marcha de todas aquellas medidas necesarias con el fin de dotar a estas personas de los instrumentos necesarios para desenvolverse con suficientes garantías en sociedad, así como proveerles de los bienes y servicios necesarios para ello.

En cuanto a la interseccionalidad, la propia Convención, en su artículo 6, recoge que las mujeres, niños y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y que por ello deberán tomarse las medidas pertinentes para garantizar su pleno desarrollo y protección.

2.2 Marco Legislativo Europeo

La Unión Europea ha puesto en marcha distintas propuestas con el fin de garantizar los derechos de las personas con discapacidad en su ámbito territorial.

a. Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030

En marzo de 2021 adoptó la Estrategia sobre los Derechos de las personas con Discapacidad 2021-2030, basada en la anterior Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020. Entre sus objetivos, destaca que las personas con discapacidad en Europa con independencia de su sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, edad u orientación sexual puedan hacer valer sus derechos humanos, disfruten de una igualdad de oportunidades y económica en sociedad, y no sufran discriminación alguna por tales condiciones.

b. Acta Europea de Accesibilidad

Se trata de una Directiva cuyo propósito es mejorar el funcionamiento del mercado interno suprimiendo las barreras que se han creado debido a la diversidad de normas existentes en los Estados Miembros.

Entre sus objetivos busca lograr que las personas con discapacidad tengan mayor accesibilidad a los bienes y servicios del mercado a través de precios más asequibles. Además de la eliminación paulatina de las barreras para acceder al transporte, la educación y el mundo laboral. Todo ello en consonancia con las obligaciones derivadas de la firma de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU.

Algunos bienes y servicios incluidos en esta Directiva son: los ordenadores, máquinas de tiques, teléfonos inteligentes, equipamiento de televisión, servicios de telefonía, acceso a media audiovisual, servicios de transporte, servicios bancarios, libros y comercio electrónicos⁷.

c. Tarjeta Europea de Discapacidad

Actualmente, se está elaborando con el fin de que las personas con discapacidad viajen entre los Estados Miembros de la UE a través de un sistema voluntario de reconocimiento mutuo de la condición de discapacidad que tenga en consideración las ventajas asociadas a la misma.

Con la Tarjeta Europea de Discapacidad, se garantizará que las personas con discapacidad puedan acceder a determinadas prestaciones o medidas de discriminación positiva fuera de su propio país, principalmente en los ámbitos de la cultura, el ocio, el transporte y el deporte.

Antes de que finalice 2023, la Comisión propondrá la creación de la Tarjeta Europea de Discapacidad, con vistas a que sea reconocida en todos los Estados miembros. La puesta en funcionamiento de la misma contará con la experiencia adquirida a través del Proyecto piloto de tarjeta europea de discapacidad, actualmente en curso en ocho Estados miembros, así como con la experiencia obtenida de la tarjeta europea de estacionamiento para personas con discapacidad.

d. European Disability Expertise (EDE)

La Comisión Europea firmó este contrato en julio de 2020 por un periodo de 18 meses, que podrán ser renovados en el futuro.

Su objetivo es recoger, analizar y proveer de los necesarios datos independientes sobre legislación y políticas nacionales, así como proporcionar la información necesaria acerca de las personas con discapacidad.

e. Premio Ciudad Accessible

Este premio reconoce y celebra la voluntad, habilidad y los esfuerzos de una ciudad para ser más accesible con el fin de garantizar que cualquier persona tenga igual acceso a la riqueza que la ciudad tiene que ofrecer. Pueden participar todas las ciudades europeas de más de 50.000 habitantes, así como las zonas urbanas formadas por 2 o más ciudades pequeñas de menos de 50.000 habitantes.

f. Red Europea de Política Social (REPS)

La Red Europa de Política Social (European Social Policy Network), en adelante REPS, proporciona información independiente, recomendaciones y diversos análisis sobre las

⁷ European Union: Employment, Social Affairs & Inclusion. European Accessibility Act. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1202&langId=en>

diferentes políticas sociales de los países miembros de la Unión Europea, así como de terceros Estados.

El objetivo de esta entidad creada en 2014 es monitorizar el progreso de la Unión Europea en los objetivos de protección e inclusión social fijados en la Estrategia Europa 2020⁸. Está formada por equipos de los distintos países participantes y expertos en política social independientes.

La función de la REPS consiste en proporcionar a la Comisión un sumario de las políticas y los desafíos a los que se enfrentan, en materias como las pensiones o sanidad.

Entre sus funciones, podemos destacar la asistencia a la Comisión y a los Estados participantes, con el fin de que sus políticas económicas y financieras incluyan la protección e inclusión social en sus objetivos.

g. Evaluaciones por Expertos

Las evaluaciones por expertos son reuniones organizadas por un Estado que invita a expertos de la Comisión Europea y otros Estados interesados con el objetivo de debatir acerca de las propuestas en materia de discapacidad que propone. En estos debates se evalúa la utilidad práctica de la propuesta, su consonancia con los objetivos de la UE y la posibilidad de que se aplique en otros Estados Miembros.

2.3 Marco Legislativo Nacional

La Convención internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo fueron aprobados el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de la ONU. España los firmó el 30 de marzo de 2007, siendo publicados en el BOE el 21 de abril de 2008. La firma de esta Convención supuso un punto de inflexión acerca de la discapacidad y de su tratamiento siendo considerada una cuestión de Derechos Humanos⁹.

a. Constitución Española

El artículo 10 recoge expresamente que la dignidad de la persona, la cual le es inherente por el mero hecho de serlo, es el <<fundamento del orden político y la paz social>>. Por ello, los derechos que sean imprescindibles para garantizar la dignidad deberán ser reconocidos a todas las personas con independencia de cualquier situación en la que se encuentren. Para la inclusión plena de las personas con discapacidad, el punto de partida es que estos derechos fundamentales y su disfrute sean garantizados.

Como ya hemos indicado, la Convención internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fue ratificada por España, lo que de acuerdo con el artículo 96 CE, tras su publicación, ha pasado a formar integrante de nuestro Ordenamiento

⁸ European Union: European Social Policy Network (ESPN)

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1135&langId=en>

⁹ DE ASÍS, R., BARRANCO, M.C, CUENCA, P. y PALACIOS, A., <<Algunas reflexiones generales...>>, *op. cit.*, p.13.

Jurídico, sin que puedan ser derogados, modificados o suspendidos salvo de conformidad con lo previsto en el propio Tratado o las normas de Derecho internacional aplicables a la materia.

La Convención tiene carácter vinculante para la interpretación de los derechos fundamentales reconocidos por la CE, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.2 de nuestra Carta Magna.

La Audiencia Nacional concluyó en su sentencia de 2 de noviembre de 2009 que del artículo 10 de la CE se desprende que los derechos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad reconocidos en nuestra Constitución deberán interpretarse, de ahora en adelante, conforme a la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad¹⁰.

b. El Estatuto Básico del Empleado Público

El Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público, recoge en su artículo 59 una reserva no inferior al 7% de las vacantes en las ofertas de empleo público para personas con discapacidad. Las personas con discapacidad deberán encontrarse entre las definidas por el art 4.2 de la Ley General de Discapacidad, superar los procesos selectivos, acreditar su discapacidad, así como su compatibilidad con la tarea concreta objeto del proceso. El fin de esta reserva es alcanzar paulatinamente el 2% efectivo de trabajadores con discapacidad en cada Administración Pública.

De este 7% reservado a personas con discapacidad, el 2% del total de plazas ofertadas será para personas con discapacidad intelectual acreditada y el otro 5% para personas con otro tipo de discapacidad.

Por otra parte, el artículo 14 en su letra i de esta misma ley establece el derecho a la no discriminación de los empleados públicos por diversos motivos entre los que se encuentra la discapacidad.

c. Ley General de Discapacidad

En su articulado, la Ley General de Discapacidad, en adelante LGD, desarrolla diversas medidas destinadas a garantizar el derecho de igualdad de oportunidades y de trato para las personas con discapacidad, así como el ejercicio real y efectivo de sus derechos, en igualdad de condiciones con el resto de los ciudadanos. Entre las medidas de fomento destinadas a garantizar esos derechos, se encuentra el fomento del empleo, recogiendo a su vez un régimen de infracciones y sanciones para supuesto de incumplimiento.

En su artículo 42 instaura una cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad de un 2%. Esta reserva es obligatoria para las empresas públicas y privadas que empleen a 50 o más trabajadores.

¹⁰ Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 3ª, recurso 160/2007.

De manera excepcional, se abre la puerta a la exención total o parcial bien través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial estatal, o, en su defecto, conforme a la negociación colectiva (conforme al artículo 83.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley Del Estatuto de los Trabajadores), bien por opción voluntaria del empresario debidamente comunicada a la autoridad laboral. En ambos supuestos deben aplicarse las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente

En el mismo artículo, se obliga a la reserva de un cupo a favor de las personas con discapacidad en las ofertas de empleo público.

d. Marco Legislativo Autonómico

En cuanto a la legislación autonómica, también ha recogido la reserva de plazas a favor de las personas con discapacidad. Los porcentajes de reserva cambian según las diferentes Comunidades Autónomas; pero en cualquier caso ha de ser igual o superior al 2%.

La Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad de Aragón reserva un cupo no inferior al 3% del conjunto de vacantes para las personas con discapacidad de grado igual o superior al 33%, con el objetivo de lograr que, progresivamente, se alcance el 2% efectivo y real en la Comunidad Autónoma. Para lograr la efectividad de lo descrito anteriormente, prevé que el Decreto que apruebe la oferta anual de empleo público pueda establecer en la convocatoria turnos específicos para disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, fijando el número de plazas y condiciones de la convocatoria en el propio Decreto.

En la Comunidad de Madrid y Cataluña no existe un desarrollo reglamentario reciente sobre la materia, siendo de aplicación el RD 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo de carácter excepcional de la cuota de reserva de los trabajadores con discapacidad, que establece un 2% de cuota de reserva para los trabajadores de discapacidad, a la vez que ofrece una batería de medidas alternativas al cumplimiento de esta asignación. Entre estas medidas se encuentran la realización de contratos mercantiles o civiles con centros especiales de empleo o personas con discapacidad dadas de altas como autónomos, la realización de donaciones y acciones de patrocinio de carácter monetario a fundaciones o asociaciones de utilidad pública o la constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un Centro Especial de Empleo.

En Andalucía, el Decreto 263/2021, de 21 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para 2021, establece una reserva de plazas no inferior al 10% de las vacantes para las personas con discapacidad. De este porcentaje específico, el 2% se asigna a personas con discapacidad intelectual y el 1% para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

En Canarias, el porcentaje de reserva de plazas a las personas con discapacidad es del 7% en su última oferta de empleo público del año 2021, promulgada en el Decreto 120/2021,

de 2 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2021.

V. EL ACCESO DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD AL EMPLEO PÚBLICO

El empleo es el instrumento por el que una persona aporta su capital humano a cambio de una retribución. Esta retribución es la que le confiere autonomía constituyendo en consecuencia un elemento esencial en su desarrollo vital e independencia. El acceso al empleo depende de las aptitudes y capacidades de trabajar de la persona en concreto, y es por ello por lo que las personas con discapacidad sufren una marginación sistemática¹¹. Para frenar e intentar corregir esta discriminación, el Estado y los poderes públicos han sido constitucionalmente encomendados en los artículos 14 y 35 como garantes del derecho universal al trabajo, habilitándolos para que puedan implementar medidas de discriminación positiva a favor de los colectivos que históricamente han venido sufriendo exclusión en la materia.

En España, la LDG plantea un nuevo paradigma resaltando las capacidades en vez de las limitaciones de las que adolecen este tipo de personas.

En su artículo 3, la LGD establece que los poderes públicos prestarán los recursos necesarios para favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad.

Por otra parte, en su artículo 35 determina que las personas con discapacidad tienen el derecho al trabajo en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación.

¹¹ SALINAS TOMÁS, M.F., & MARHUENDA FLUIXÁ, F.: “Acceso al empleo de las personas con discapacidad: situación en el empleo en las personas con enfermedad mental”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 36, 2020, pp. 273-311. DOI: 10.7203/CIRIEC-JUR.36.16980.

VI. LA CUOTA DE RESERVA DEL 2%

1. Compatibilidad del principio de igualdad y la cuota de reserva. Jurisprudencia del TC

El derecho español cuenta con un paquete de medidas de discriminación positiva destinadas a evitar la discriminación inicial que sufren las personas con discapacidad en el acceso a la función pública. La medida por excelencia establecida por el legislador es la denominada “cuota de reserva”.

El artículo 9.2 CE proclama la responsabilidad de los poderes públicos de promover las condiciones para lograr la igualdad efectiva y real de los individuos removiendo los obstáculos que puedan impedir o mermar dicha igualdad. El artículo 49 obliga a los poderes públicos a realizar una «una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos». En consonancia con todo lo anterior, la STS de 19 de mayo de 2006 hace referencia expresa a la discriminación positiva en favor de las personas con discapacidad <<la legislación trata de insertar en el mundo laboral a los minusválidos, estableciendo medidas de discriminación positiva, como el establecimiento de un porcentaje de plazas reservado para los mismos¹²>>.

El acceso a la función pública debe regirse de conformidad con los principios de mérito y capacidad, tal y como se deduce de lo dispuesto en el artículo 103.3 de nuestra norma constitucional <<admitiendo que la protección de quienes padezcan algún tipo de minusvalía pueda dar lugar a medidas que con naturaleza de discriminación positiva rebajen la exigencia de capacidad y mérito, no es contraria a la Constitución la norma que exige acreditar una determinada capacidad a quienes, con independencia de sufrir algún tipo de minusvalía o no, han de ejercer la función pública. >> tal y como se desprende del fundamento de derecho primero en la sentencia del Tribunal Supremo reseñada anteriormente.

El concepto de objetividad como parámetro de diferenciación del legislador se divide en tres sentidos diferentes: a) como exclusión de referencias valorativas por parte de la norma, b) como generalidad normativa y, c) como justificación de la distinción llevada a cabo por la norma. A este parámetro de objetividad ha de sumarse el examen de razonabilidad que debe concurrir en los supuestos de selección de personal.

Este examen de razonabilidad se divide en dos patrones diferenciados: por un lado, la constitucionalidad de la finalidad pretendida por la norma y, por otro, el de adecuación entre la distinción establecida por la legislación y la finalidad de esta.

En cuanto a la constitucionalidad de la finalidad pretendida, esta no plantea ningún problema porque el propio artículo 49 recoge la creación de distintas políticas para la integración de las personas con discapacidad. Además, establece que deberán garantizarse

¹² Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo, Sección 7.ª, recurso 316/2001.

los derechos del Título I de la CE, entre los que se encuentra el artículo 23 que promulga el acceso en igualdad de condiciones con los demás.

Si se atiende a la finalidad pretendida por la norma, las diferentes acciones legales que se han emprendido en favor de las personas con discapacidad no plantean problemas dado que vienen recogidas en el artículo 49 de la CE. Este artículo recoge la implementación de políticas de integración y disfrute de los derechos del título I por parte de las personas con discapacidad. Entre esos derechos el artículo 23 promulga el derecho de acceso de dicho colectivo en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos.

En consonancia con lo dispuesto, la STC 158/1993, de 6 de abril, indica que el juicio de razonabilidad debe encontrar el equilibrio con el principio de proporcionalidad. La proporcionalidad debe ponderarse con respecto a la barrera que sufren las personas con discapacidad en el acceso al empleo público, pero, respetando el límite del contenido del artículo 23.2 CE. De lo reseñado se desprende que una normativa que adecue proporcionalmente el acceso de las personas con discapacidad a la función pública hace que la medida sea del todo constitucional¹³.

Otra sentencia relevante en la materia es la STC 269/1994, de 3 de octubre de 1994, que sirve de guía al declarar constitucionales las medidas destinadas a favorecer el acceso a la función pública de las personas con discapacidad a través de una reserva porcentual de plazas¹⁴. Dicha sentencia, en su fundamento jurídico IV, no solo niega la inconstitucionalidad de la medida conforme al principio de igualdad, sino que proclama que esta medida es un <<cumplimiento del mandando contenido en el art. 9.2 CE, en consonancia con el carácter social y democrático del Estado (art. 1.1 CE)>>.

Por consiguiente, la igualdad reconocida en el artículo 14 CE no prohíbe la toma en consideración de otras razones objetivas que justifiquen un trato legal diferenciado por parte de los poderes públicos en el cumplimiento de su deber de tomar las medidas necesarias para garantizar la libertad e igualdad efectiva de las personas con discapacidad. Tal circunstancia atribuye a los poderes públicos la potestad de proporcionar la normativa necesaria para garantizar los deberes constitucionales, por ejemplo, a través de la reserva de plazas.

Entre los requisitos señalados por la sentencia para que el legislador salvaguarde la necesaria proporcionalidad destacan la comprobación de la aptitud de quienes opten a dichas plazas y garantizar que las plazas se otorguen en cada una de sus promociones por orden de puntuación.

Es preciso poner de manifiesto que, en la mencionada sentencia, se trata de aplicar a un beneficio a un grupo genérico de personas (determinada discapacidad, concretamente la física). Esta determinación puede darse en relación con cualquier otro mérito valorable

¹³ MORENO MOLINA, J.A, *La inclusión de las personas con discapacidad en un nuevo marco jurídico-administrativo, internacional, europeo, estatal y autonómica*, Aranzadi, Navarra, 2016, pp. 118-126

¹⁴ Sala Primera del Tribunal Constitucional, recurso 269/1994, recurso de amparo.

por lo que no quebrantaría el principio de igualdad al no suponer una referencia individualizada y concreta.

En consecuencia, tanto el legislador tanto estatal como autonómico, cuentan con la posibilidad de establecer una reserva de plazas en favor de un determinado colectivo de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial con el fin de poder hacer efectivos los criterios de igualdad real y efectiva promulgados en el artículo 9.2 CE.

2. Compatibilidad del principio de igualdad con la discriminación positiva en la Ley General de Discapacidad

Su objeto es garantizar el derecho de igualdad y de trato, así como electivo ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad mediante la promoción de su autonomía personal, accesibilidad universal, acceso al empleo, inclusión en la comunidad y vida independiente.

En su artículo 2.g define las medidas de acción positiva como aquellas de carácter específico consistentes en evitar o compensar las desventajas derivadas de la discapacidad y destinadas a acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad, así como su participación plena en los distintos ámbitos de la vida, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad.

3. Personas con discapacidad en el empleo público

De acuerdo con el artículo 4 de la LGD, son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

La citada Ley, en su artículo 7 recoge la obligación de las administraciones públicas de promover las medidas necesarias para el ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos de las personas con discapacidad. En su artículo 35 dice que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo en condiciones de garantía del derecho de igualdad de trato y no discriminación, por lo que-para preservar esos derecho- hay que atender a lo dispuesto en la LGD y la normativa específica de acceso al empleo, siendo nula cualquier disposición normativa que genere discriminación directa o indirecta sobre las personas con discapacidad.

El artículo 37.2 recoge las diferentes modalidades de empleo a las que se pueden acoger las personas con discapacidad para hacer valer su derecho al trabajo, entre las que se encuentran:

- Empleo ordinario, en las empresas y Administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo.
- Empleo protegido, en Centros Especiales de Empleo y en Enclaves laborales.
- Empleo autónomo.

La finalidad de la política de empleo es aumentar las tasas de actividad y ocupación, así como la inserción laboral de las personas de discapacidad, promoviendo un empleo de calidad en condiciones de trabajo dignas. Es deber de las administraciones públicas promover los apoyos necesarios para crear, fomentar y mantener el empleo de las personas con discapacidad.

VII. EL EMPLEO CON APOYO

El empleo con apoyo es un modelo basado en la inclusión de la persona con discapacidad en el mercado laboral ordinario a través de los apoyos necesarios, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo¹⁵.

Los datos del reciente Informe ODISMET sobre el empleo de las personas con discapacidad (2021)¹⁶ muestran que los Centros Especiales de Empleo (en adelante, CEE) registran el 75,5% de la contratación de las personas con discapacidad, teniendo el empleo con apoyo vía directa por parte de las empresas una menor relevancia.

De acuerdo a su propia definición legal, en el artículo 41 LGD (recogida también en el RD 870/2007 de 2 de julio regulador del empleo con apoyo), se entiende por empleo con apoyo al conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

Las características del empleo con apoyo son el trabajo remunerado, los apoyos continuados y los entornos integrados. El cumplimiento de estos requisitos hace que se asegure el éxito y que las personas con discapacidad tengan oportunidad de acceder al empleo ordinario.

Los destinatarios del programa de empleo con apoyo son los trabajadores inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, así como los trabajadores con discapacidad contratados por los CEE siempre que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido o superior al 33%.

¹⁵ SALINAS TOMÁS, M.F y MARHUENDA FLUIXÁ, F.<< Acceso al empleo de las personas con discapacidad: situación en el empleo en las personas con enfermedad mental>>, en CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa N°36/2020 – DOI: 10.723/CIRIEC-JUR-36.16980 <http://ciriec-revistajuridica.es/wp-content/uploads/comen36-12.pdf>.

¹⁶ Observatorio sobre discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET) *Informe nº 6 2021* <https://plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2021/05/odismet2021.pdf>

- Sean personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

Existen importantes incentivos económicos destinados a facilitar su contratación por las empresas, que varían de acuerdo con el tipo de contrato, tiempo de duración y tipo y grado de discapacidad.

Otro aspecto importante es que el marco regulador, varía dependiendo de la Comunidad Autónoma en la que nos situemos.

VIII. EL EMPLEO PROTEGIDO: LOS ENCLAVES LABORALES

1. Concepto

El empleo protegido es una modalidad laboral para aquellas personas que, por su discapacidad, no pueden acceder al mercado ordinario de trabajo. Es uno de los tipos de empleo que contempla el artículo 37.2.b LGD.

Son una medida específica de apoyo a la inclusión y aparece con la intención de avanzar hacia la integración laboral de las personas con discapacidad en el entorno normalizado de la empresa ordinaria. El enclave laboral se constituye entre una empresa ordinaria (empresa colaboradora) y un CEE con el objeto de realizar obras o servicios que tengan una relación directa con la actividad empresarial principal.

El artículo 46 LGD remite en cuanto a sus características y condiciones a su correspondiente disposición reglamentaria, siendo el RD 290/2004, de 20 de febrero, el que se regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Esta modalidad contractual permite acercar a los trabajadores con discapacidad al empleo ordinario, facilitando el contacto con el entorno normalizado, mediante una subcontratación en la que los trabajadores con discapacidad del CEE se desplazan durante un tiempo a la empresa colaboradora para realizar la actividad laboral designada.

El del RD 290/2004, de 20 de febrero por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, es la norma que recoge los requisitos para la realización de los enclaves laborales.

Por parte de los CEE deben haberse inscrito como tal al menos 6 meses y haber desarrollado su actividad de forma continuada en los seis meses inmediatamente anteriores a la celebración del contrato. El CEE debe mantener una actividad propia como tal no pudiendo tener como actividad exclusiva la derivada de uno o más enclaves laborales.

Cualquier empresa del mercado ordinario de trabajo que formalice con un CEE puede actuar como empresa colaboradora siempre que cumpla los requisitos que se explicaran a continuación recogidos en el artículo 5 del citado RD.

El enclave debe estar formado por al menos 5 trabajadores si la plantilla de la empresa colaboradora es de 50 o más trabajadores, o al menos por 3 trabajadores si dicha plantilla fuera inferior.

La duración mínima del contrato será de tres meses y la máxima de tres años, pueden ser prorrogados por periodos mínimos de 3 meses hasta cumplir con la duración máxima. Una vez alcanzado el periodo máximo de 3 años, el enclave se podrá prorrogar si el CEE acredita que la empresa colaboradora ha contratado con carácter indefinido a trabajadores con discapacidad del enclave. Si el enclave ocupa hasta 20 trabajadores deberán contratar a un trabajador como mínimo mientras que si el enclave es de un numero superior deberá contratar indefinidamente a un mínimo de 2.

Este contrato deberá remitirse al Servicio público de empleo u órgano competente, tal y como recoge el artículo 7, en materia de registro de los centros especiales de empleo, de forma que dicha autoridad pueda solicitar informe de control a la inspección de Trabajo o de la Seguridad Social.

2. Bonificaciones

El artículo 6 del RD 290/2004, de 20 de febrero, promulga una serie de incentivos para la empresa colaboradora que contrate de manera indefinida a trabajadores con discapacidad con dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo. El 60% de los trabajadores destinados al enclave son las personas con discapacidad del centro especial de empleo que sean:

- Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía igual o superior al 33%
- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%
- Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 50%

Los demás trabajadores del enclave deberán ser trabajadores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

Las empresas colaboradoras que contraten con carácter indefinido a un trabajador de un enclave laboral de acuerdo con lo dispuesto anteriormente tendrán derecho a ayudas de:

- 7814 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa, siendo a subvención reducida en el caso de jornada a tiempo parcial de manera proporcional a la jornada de trabajo.
- Bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social.
- Subvención por adaptación de los puestos de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos.

IX. EL EMPLEO PROTEGIDO: CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

1. Concepto

Los Centros Especiales de Empleo son la principal herramienta de inclusión en el ámbito del trabajo de las personas con discapacidad. Su origen se remonta a la Ley de Integración Social de las Personas con discapacidad (LISMI) de 1982 y son una modalidad de empresas cuyo principal objetivo es el de integrar laboralmente a personas con discapacidad. Entre sus características destaca que el 70% de su plantilla debe estar formada por personas con al menos un 33% de discapacidad.

Las personas con discapacidad contratadas en CEE en toda España suponen cerca del 25% del total de personas con discapacidad en situación de alta laboral¹⁷.

Es importante incidir en el concepto de empresa, que implica la realización de una actividad remunerada sujeta al mercado y bajo las garantías y obligaciones que ello conlleva, diferenciándose de un modo claro de los talleres y centros ocupacionales.

El artículo 43.1 LGD los define de la siguiente manera << 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 CEE 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 >>

Los CEE pueden ser creados tanto por organismos públicos y privados como por las empresas, siempre conforme a los requisitos legales, reglamentarios y convencionales que regulen sus condiciones de trabajo.

Las Administraciones públicas promoverán la creación y puesta en marcha de CEE ya sea de manera directa o en colaboración con otros organismos o entidades, a la vez que fomentarán la creación de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

La calificación e inscripción corresponde al Registro de Centros de Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), o, en el caso de las Administraciones Autonómicas, la gestión está sujeta a las mismas normas que afectan a cualquier empresa.

Su desarrollo reglamentario se materializa en el RD 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.

¹⁷ Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal (2020). Observatorio de las Ocupaciones. Servicio Público de Empleo Estatal. **¡Error! Referencia de hipervínculo no válida.**

2. Requisitos y Bonificaciones

El artículo 44 LGD establece que las administraciones públicas podrán establecer compensaciones económicas de forma reglamentaria con el objetivo de ayudar a la viabilidad de los CEE y el cumplimiento de su función social.

Los requisitos que deben cumplir los CEE son ser de utilidad pública, de imprescindible y carecer de ánimo de lucro.

Los destinatarios de las siguientes bonificaciones son las entidades que constituyen los CEE con personalidad jurídica propia. Las ayudas que pueden recibir los CEE se pueden destinar a financiar parcialmente proyectos generadores de empleo, es decir, la creación o ampliación de los mismos. Para ello, los CEE deben justificar adecuadamente la inversión del proyecto para alguna o más de las siguientes acciones: asistencias técnicas, subvención parcial de intereses de préstamos de hasta 3 puntos de interés o subvención para inversión fija en proyectos de reconocido interés social. También pueden destinarse a apoyar el mantenimiento de puestos de trabajo en CEE a través de las siguientes acciones:

- Bonificación del 100% de la cuota empresarial de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y cuotas de recaudación conjunta.
- Subvenciones del coste salarial por un importe del 50% del salario mínimo interprofesional. En el caso de contrato de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.
- Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en cuantía no superior a 1.803,04 euros por puesto de trabajo.
- Subvención, por una sola vez, destinada a equilibrar y sanear financieramente a los centros especiales de empleo.
- Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de aquellos centros especiales de empleo que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública e imprescindible.
- Los Centros Especiales de Empleo podrán recibir asistencia técnica destinada al mantenimiento de puestos de trabajo, pudiendo ser concedida a instancia de parte o de oficio cuando el estudio del expediente así lo demande.

También pueden materializarse en ayudas para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional (RD 469/2006, de 21 de abril).

Entiendo de relevancia destacar en este apartado que las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional están formadas por equipos multiprofesionales, enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que, mediante el desarrollo de distintas funciones y cometidos, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo.

X. LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO Y CONTRATACIÓN PÚBLICA SOCIALMENTE RESPONSABLE

1. Influencia de las directivas europeas y transposición en España

La contratación pública inicialmente se instauró desde una perspectiva burocrática de la compra pública, diseñada desde una óptica hacendística. Sin embargo, en la actualidad ha evolucionado hacia una visión de la contratación pública como <<herramienta jurídica al servicio de los poderes públicos para el cumplimiento de sus fines o sus políticas públicas¹⁸>>.

La Estrategia Europea 2020 considera que la contratación pública supone en torno al 19% del PIB de la UE por lo que desempeña un papel fundamental para contribuir a la implementación de las políticas de la UE en materia social, medioambiental, de innovación y de promoción de las pymes.

Los motivos de la reforma europea a favor de la transformación de la contratación pública son los siguientes:

En primer lugar, busca garantizar la eficacia de los fondos públicos. Esta eficacia está intrínsecamente ligada a la necesidad de transparencia, fundamental para garantizar que la publicidad en el mercado de servicios es adecuada y para el control diligente de los procedimientos de adjudicación y su imparcialidad. (STJUE Sala Sexta, de 7 de diciembre de 2000, asunto C-324/98).

La transparencia en los procedimientos de adjudicación se logra a través de la publicación de los contratos adjudicables en el DOUE de las ofertas de los contratos públicos destinada a la fiscalización de la Administración y la promoción de la competencia entre las diferentes empresas interesadas. Para conseguir dicho objetivo, la autoridad competente debe velar por el cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de trato por razón de la nacionalidad. En consecuencia, la correcta publicidad de la oferta pública obliga a la autoridad competente a garantizar que los derechos de los potenciales licitadores se respeten, a la vez que abre la puerta a la competencia, cerrando la puerta a cualquier indicio de arbitrariedad en la toma de decisiones.

En el plano español, la LCSP de 2017, busca trasladar lo recogido en la Estrategia Europa 2020 y en su propia exposición de motivos dice: <<la última Ley de contratos del sector público encontró su justificación, entre otras razones, en la exigencia de incorporar a nuestro ordenamiento una nueva disposición comunitaria, como fue la Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de marzo de 2004, sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, de suministro y de servicios. En la actualidad, nos encontramos ante un panorama

¹⁸ GIMENO FELIÚ, J.M GIMENO FELIÚ, J.M La Ley de Contratos de Sector Público 9/2017 Sus principales novedades, los problemas interpretativos y las posibles soluciones”, Thomas Reuters Aranzadi PP.30

legislativo marcado por la denominada «Estrategia Europa 2020» en la que la contratación pública desempeña un papel clave»>>.

2. Incorporación del elemento social. Contratación socialmente responsable

La orientación de las nuevas Directivas de inclusión del elemento social en los contratos públicos se ha trasladado en el articulado de la LSCP.

El artículo 1.3 LSCP determina que <<En toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales siempre que guarde relación con el objeto del contrato, en la convicción de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual, así como una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos. Igualmente se facilitará el acceso a la contratación pública de las pequeñas y medianas empresas, así como de las empresas de economía social>>.

En idéntico sentido, el artículo 28.2 LCSP exige que las entidades del sector público valoren la incorporación de consideraciones sociales, medioambientales y de innovación como aspectos positivos en los procedimientos de contratación pública.

Por su parte, el artículo 202.2 LCSP recoge el listado de cláusulas (a modo ejemplificativo) que pueden escogerse, entre las que se reconocen las condiciones de ejecución de tipo social. Los criterios de tipo social pueden introducirse con diversas finalidades destinadas a garantizar los derechos de las personas con discapacidad y su integración en el mundo laboral. En caso de incumplimiento de estas condiciones especiales de ejecución, los pliegos podrán establecer penalidades, pudiendo llegar a ser causa de resolución del contrato si se tipifica como tal. Todas las condiciones especiales de ejecución que formen parte del contrato afectan también a los subcontratistas que participen en su ejecución.

Estos criterios de vinculación social buscan favorecer a determinadas empresas por su carácter social, pero no consiste en decidir entre la oferta de modelo social o no social, sino en estimular el cumplimiento del componente social de los contratos para lograr una contratación socialmente eficaz.

Tanto la legislación europea como la española habilitan la homologación de entidades privadas para que puedan prestar ciertas funciones asistenciales del entorno público. El artículo 11.6 LSCP excluye de su ámbito de prestación de servicios sociales a las entidades privadas si no han celebrado contratos públicos, promulgando la posibilidad de llevar a cabo la acción concertada.

Los centros que opten por un modelo de acción concertada deberán disponer de la oportuna autorización administrativa e inscripción en el registro oficial de centros y establecimientos sanitarios, además de superar el proceso de acreditación marcado por rigurosos estándares de calidad previamente establecidos por la Administración sanitaria o la de servicios sociales.

En su sentencia de 10 de mayo de 2012 (asunto C-368/10), el TJUE dictamina que <<no es necesario que un criterio de adjudicación se refiera a una característica intrínseca de un producto, es decir, a un elemento incorporado materialmente a este>>. En este caso, se admite el criterio de “comercio justo” siempre que la elección de los criterios de adjudicación obedezca a la satisfacción del interés público.

Siguiendo esta línea jurisprudencial, encontramos la Resolución 210/2016 del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales que incide en que <<la introducción de este criterio social – contratación de personas en riesgo de exclusión del mercado laboral y de personas discapacitadas – en la fase de valoración ha de ser ponderada en justos términos, pues, incorporada esta fase, en la adjudicación del contrato, podría resultar contraria a los principios contractuales de igualdad y no discriminación exigidos en los artículos 1 y 139 TRLCSP y en la normativa europea, por lo que, en tal caso, provocaría un vicio de nulidad en el pleno derecho por aplicación del artículo 32.1) del TRLCSP, en relación con el artículo 62.1.a), por ser la igualdad formal un derecho al amparo constitucional>>. Es decir, si se pondera este elemento en justos términos respetando los límites de los principios de igualdad y no discriminación se puede incorporar dicho criterio a la hora de realizar la adjudicación.

La introducción de estos criterios sociales es necesaria para la lucha contra el desempleo de las personas con discapacidad. Para garantizarlos, se establecen dos límites: a) han de guardar relación directa con el objeto del contrato, tal y como recoge el art 150.1 LCSP; b) dichos criterios no deben resultar discriminatorios.

En consecuencia, si guardan relación con el contrato y la proporcionalidad en la puntuación, los criterios sociales son admisibles y lícitos porque no suponen una amenaza a la igualdad ni distorsionan el principio general de la adjudicación a la oferta económicamente más ventajosa.

En esta línea de análisis, los Acuerdos 72, 73 y 80/2016 del TACP de Aragón afirman expresamente que <<las condiciones sociales en los contratos públicos, en tanto política pública, pueden formar parte del diseño de un contrato si bien deben estar vinculadas, directa o indirectamente, al objeto del contrato>>.

El Informe 16/2015 de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de Aragón dictamina que <<el concepto de contratación pública socialmente responsable>> engloba diversos objetivos específicos de política social, como fomentar [...]la inserción social y laboral de personas con discapacidad física y/o intelectual>>.

3. Criterios sociales de adjudicación y precio

Si se trata de un criterio de adjudicación social con contenido económico, hemos de tenerlo en cuenta para valorar si estamos ante una oferta anormalmente baja, tal y como recoge el artículo 149 LCSP.

El artículo 145.3 bis obliga a precisar en el pliego la ponderación relativa atribuida a cada uno de los criterios de valoración. Cuando no sea posible ponderarlos, dicho artículo prevé que se numeraran en orden decreciente de importancia.

La STJUE de 12 de marzo de 2015 (C-538/13) concluye que <<los criterios de adjudicación deben figurar en los pliegos y en el anuncio, con el fin de que todos los licitadores razonablemente informados y normalmente diligentes puedan interpretarlos de la misma forma>>.

En la misma línea, encontramos el Acuerdo del TACP de la Comunidad de Madrid 173/2014, de 3 de octubre de 2014, que exige que los criterios de adjudicación <<estén formulados de forma clara, precisa e inequívoca en los pliegos que la rigen, de manera que se permita conocer al licitador de antemano las consecuencias de la oferta>>.

Las fórmulas de valoración del precio deben justificarse en el expediente tanto si se trata de criterios que dependan de juicios de valor como criterios objetivos.

4. Las ofertas anormalmente bajas

Son las ofertas que presumiblemente no se van a poder cumplir. Para ello debe examinarse la oferta en su conjunto cuando existan múltiples criterios de adjudicación.

No se puede excluir automáticamente una oferta anormal, sino que se requiere de un juicio de valor sobre la documentación justificativa que se solicite al efecto por parte del órgano competente.

Los criterios de anormalidad deben recogerse en los pliegos, tal y como se dice en el artículo 147.2 LCSP, por lo que si no aparecen definidos no existirá anormalidad alguna. Esto no quita que, si una oferta es completamente inviable, como en el caso de no cumplir la normativa laboral, deba descartarse completamente.

El procedimiento se contempla en los artículos 149 y ss. LCSP. Entre las pautas a llevar a cabo destacan la labor encomendada a la mesa u órgano de contratación de detectar las ofertas en presunción de anormalidad y el requerimiento por parte de la misma al licitador o licitadores que las han presentado para que estos justifiquen y desglosen el bajo nivel de los precios o costes. Si esta justificación no es satisfactoria, la oferta será excluida y adjudicada a favor de la mejor oferta.

5. Contratación pública y reserva a favor de los centros especiales de empleo.

El Informe 16/2011, de 8 de junio, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón, aborda las cuestiones de la creación de “mercados tutelados” en el marco de los programas del empleo protegido. Estos mercados tutelados suponen permitir que determinadas entidades compitan entre ellas en el acceso a determinados contratos, pero alejadas del mercado ordinario en régimen de libre concurrencia¹⁹.

En el apartado V del Preámbulo de LSCP se regulan de nuevo los contratos reservados a centros de especiales de empleo o la reserva de la ejecución en el marco de empleo protegido. Deben cumplir los requisitos de plantilla vigentes y, en el caso de la discapacidad, se prohíbe contratar a entidades que no cumplan el 2% de trabajadores con discapacidad.

La disposición adicional cuarta da la competencia al Consejo de ministros u órgano Competente de la Comunidad Autónoma y de las Entidades Locales, para fijar los porcentajes mínimos de reserva del derecho a participar en los procedimientos de adjudicación de determinados contratos o lotes a los CEE de iniciativa social y empresas de inserción reguladas.

Los Centros Especiales de empleo de iniciativa social son aquellos que cumpliendo los requisitos del art 42.1 y 2 LGD, son promovidos y participados en mas de un 50% directa o indirectamente, por una o varias entidades, publicas o privadas, que no tengan animo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos. siempre que en todos los casos en sus Estatutos o en acuerdo social se obliguen a la reinversión íntegra de sus beneficios para creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social, teniendo en todo caso la facultad de optar por reinvertirlos en el propio centro especial de empleo o en otros centros especiales de empleo de iniciativa social.

La STSJ del País Vasco 215/2022 de Sala de lo Contencioso-administrativo considera que la exclusión al acceso de los contratos reservados de los CEE de iniciativa empresarial supone una vulneración de los principios de igualdad y proporcionalidad proclamados por el ordenamiento de la UE.

La sentencia anula la reserva a favor de los CEE de iniciativa social acordada por la Diputación Foral de Guipúzcoa al considerar que la LCSP, lejos de garantizar los objetivos de inclusión de las personas con discapacidad que señalaba la directiva comunitaria, de forma necesaria y proporcional, establece un tratamiento injustificado diferencial para los centros especiales de empleo denominados de iniciativa social, que provoca efectos tan desproporcionados, cuanto perjudiciales a los principios de

¹⁹ Observatorio de Contratación Pública, <<Cuestiones derivadas de la participación de los Centros Especiales de Empleo en los contratos reservados>> <https://www.obcp.es/monitor/cuestiones-derivadas-de-la-participacion-de-los-centros-especiales-de-empleo-en-los>

contratación (igualdad de trato y libre concurrencia). Esta sentencia viene a reproducir la sentencia del TJUE de 6 de octubre de 2021²⁰.

La Sala, aplicando los criterios de la referenciada sentencia del TJUE, aprecia que, aunque los CEE de iniciativa social y los criterios objetivos que cumplen justifiquen su régimen mas favorable, el trato diferenciado no resulta adecuado ni proporcional a la finalidad que ampara la norma europea. La LCSP recoge legalmente la exclusión de los CEE de iniciativa empresarial por lo que se le excluye completamente de la posible concurrencia en la contratación pública.

Esta sentencia reclama la posición de mas de la mitad de los CEE de nuestro país y critica su exclusión sistemática poniendo en valor elementos como la libre concurrencia en materia de contratación y como los propios CEE (sin importar la iniciativa) cumplen con su labor de defensa de las personas con discapacidad que trabajan en dichos centros²¹.

²⁰ STS Sala Quinta de 6 de octubre de 2021, Asunto C-598/19. Cuestión Prejudicial
<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=247053&mode=lst&pageIndex=1&dir=&occ=first&part=1&text=&doclang=ES&cid=5325161>

²¹ Nota de Prensa Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo (CONACEE) sobre la sentencia TSJ País Vasco 217/2022

X. CONCLUSIONES

Como se ha desarrollado a lo largo del presente trabajo, la Convención internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad ha supuesto una auténtica revolución en el estatus jurídico de las personas con discapacidad. Este cambio de paradigma ha obligado a que tanto la normativa europea como la española reformulen la normativa necesaria y creen nuevas medidas para la completa protección y efectividad de los derechos de las personas con discapacidad.

El empleo es el medio fundamental para lograr la autonomía de las personas con discapacidad por lo que el Estado ha puesto en marcha distintas modalidades de empleo tratadas en este trabajo como los centros especiales de empleo o los enclaves laborales,

De mayor estudio, ha sido la cuestión de la cuota de reserva a favor de las personas con discapacidad. Como hemos visto, es obligatoria en la oferta de empleo público en el cumplimiento de su deber de contratación socialmente responsable que nos hace preguntarnos por qué no es obligatorio en la empresa privada.

Entre las medidas alternativas a la reserva del 2% se encuentran la realización de enclaves laborales o contratos civiles y mercantiles establece la realización de donaciones y acciones de patrocinio de carácter monetario a fundaciones o asociaciones de utilidad pública. Esta última, a mi juicio, si bien supone un ingreso a los centros especiales de empleo, considero que a largo plazo frena el objetivo de la integración de las personas con discapacidad en el mundo laboral. La donación monetaria no es más que una opción elegida por las empresas para no contratar a las personas con discapacidad que por número de trabajadores en plantilla corresponda. Esta no elección de contratar a personas con discapacidad no deja de ser una modalidad de discriminación directa hacia las personas con discapacidad y su derecho al trabajo cubierto con un parche en forma de donación monetaria.

Por otro lado, en cuanto al empleo público creo que se las medidas que se están adoptando van por el camino correcto, aunque opino que sería recomendable una armonización en cuanto a los porcentajes de las cuotas de reserva en la Administración autonómica. Estas cuotas de reserva se han establecido con el fin de garantizar el acceso de las personas con discapacidad al empleo por lo que no considero justo que el porcentaje varíe según la Comunidad Autónoma ya que modula el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Finalmente he de destacar que la legislación acerca de la discapacidad en España está atravesando un momento de cambio con la entrada en vigor de la Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica. Esta nueva ley supone una mejora en la efectividad de los derechos de las personas con discapacidad, lo que tendrá una gran influencia también en su inserción laboral en el empleo público y privado.

XI. BIBLIOGRAFÍA

RECURSOS DE INTERNET

Acuerdo 72/2016 del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón

<http://archivo.aragon.es/cgi-bin/ACTA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=920219603333>

Acuerdo 73/2016 del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón

<http://archivo.aragon.es/cgi-bin/ACTA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=920221000303>

Acuerdo 80/2016 del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón

<http://archivo.aragon.es/cgi-bin/ACTA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=924853203030>

Acuerdo del TACP de la Comunidad de Madrid 173/2014, de 3 de octubre de 2014

<https://www.comunidad.madrid/tacp/sites/default/files/Resoluci%C3%B3n-173-2014.pdf>

Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica

<https://www.cocemfe.es/informate/discapacidad-fisica-organica/>

Confederación Salud Mental España

<https://consaludmental.org/informate/>

Convención internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo

<https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>

Comisión Europea. La Unión Europea: *Qué es y qué hace*

<https://op.europa.eu/webpub/com/eu-what-it-is/es/>

Cuota de Reserva del 2% para personas con discapacidad. Medidas alternativas.

<https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/cuota-reserva-2-personas-discapacidad#:~:text=Las%20empresas%20p%C3%BAblicas%20o%20privadas,discapacidad%2C%20facilita%20su%20integraci%C3%B3n%20laboral.>

European Social Policy Network (ESPN)

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1135&langId=en>

European Union: Employment, Social Affairs & Inclusion. European Accessibility Act.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1202&langId=en>

Informe nº 6 ODISMET (2021)

<https://plenainclusionmadrid.org>

Informe 16/2015 de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de Aragón

https://www.aragon.es/documents/20127/674325/INFORME_16%202015_ASPECTOS_%20SOCIALES_DGA.pdf/b2d2f202-4f6e-a676-1743-ce6b61cef03a

Notas de Prensa Instituto Nacional de Estadística (abril 2022) *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia*

<https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=8495&capsel=8508>

¹Observatorio de Contratación Pública, <<Cuestiones derivadas de la participación de los Centros Especiales de Empleo en los contratos reservados>>

<https://www.obcp.es/monitor/cuestiones-derivadas-de-la-participacion-de-los-centros-especiales-de-empleo-en-los>

Observatorio de Contratación Pública. *Guía europea para autoridades públicas sobre la contratación pública de innovación.*

<https://www.obcp.es/opiniones/guia-europea-para-autoridades-publicas-sobre-la-contratacion-publica-de-innovacion>.

Organización Mundial de la Salud, *Discapacidad y Salud*

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

Servicio Público de Empleo Estatal *Empleo con apoyo en el mercado ordinario de trabajo*

<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/empleo-con-apoyo.html>

Servicio Público de Empleo Estatal *Empleo para las personas con discapacidad: Centros Especiales de Empleo*

<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/centros-especiales-empleo.html>

LIBROS Y REVISTAS

DE ASÍS, R., BARRANCO, M.C, CUENCA, P. y PALACIOS, A., <<Algunas reflexiones generales...>>, *op. cit.*, p.13.

GIMENO FELIÚ, J.M GIMENO FELIÚ, J.M *La Ley de Contratos de Sector Público 9/2017 Sus principales novedades, los problemas interpretativos y las posibles soluciones*”

SALINAS TOMÁS, M.F., & MARHUENDA FLUIXÁ, F.: “Acceso al empleo de las personas con discapacidad: situación en el empleo en las personas con enfermedad

mental”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 36, 2020

NORMATIVA

Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero de la Diputación General de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOA-d-1991-90001>

Decreto 120/2021, de 2 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2021.

<http://www.gobiernodecanarias.org/cpj/dgfp/index.jsp?idc=2121&idn=22>

Decreto 263/2021, de 21 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para 2021.

https://www.juntadeandalucia.es/boja/2021/246/BOJA21-246-00007-20472-01_00252743.pdf

Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5>

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.

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2013/11/29/1/con>

Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2005/04/08/364/con>

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2004/02/20/290>

SENTENCIAS

Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo, Sección 3ª, recurso 160/2007 Id CENDOJ: 18087330032016100192 ROJ: STSJ AND 2814/2016

ECLI: -ECLI:ES:TSJAND:2016:2814

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/8b0ace63861dc563f97e5b21256d283da8e2e86c95ab77d4>

Sentencia Tribunal Constitucional 158/1993, de 6 de mayo ECLI:ES:TC:1993:158

<http://hj.tribunalconstitucional.es/el-GR/Resolucion/Show/2287>

Sentencia del Tribunal Supremo Sala Quinta de 6 de octubre de 2021, Asunto C-598/19. cuestión Prejudicial

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=247053&mode=lst&pageIndex=1&dir=&occ=first&part=1&text=&doclang=ES&cid=5325161>

Sentencia Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. Sala de lo Contencioso-

Sala Sexta del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000, asunto C-324/98

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:61998CJ0324&from=EN>

Sentencia Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 12 de marzo, de 2015, asunto C-538/13) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:62013CJ0538>

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea de 10 de mayo de 2012, asunto C-368/10 <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-368/10&language=ES>