

INTRODUCCIÓN DE CRITERIOS SOCIALES EN LAS ORDENANZAS FISCALES MUNICIPALES

Almazor Escartín, L., Puig Ventosa, I.
ENT Environment and Management

1. Introducción

Desde la aparición de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), la normativa también ha experimentado un desarrollo que ha hecho posible que a lo largo del tiempo sean reconocidos una serie de derechos y deberes para con aquellas personas que se hallan en situación de exclusión social o bien desprotegidas desde algún otro punto de vista. Signo de ello son normas tales como la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la Ley 41/2003, de 18 de noviembre, de protección patrimonial de las personas con discapacidad y de modificación del Código Civil, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la Normativa Tributaria con esta finalidad; la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas o el 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, entre otras .

La aparición de todas estas normas y un contexto favorable para la defensa de valores de igualdad y de protección social para las personas ha dado lugar a acciones concretas, como son la reserva obligatoria de puestos de trabajo para personas con discapacidad igual o superior al 33% tanto en la Administración Pública (5%) como en el de la empresa privada (2% de la plantilla para empresas de más de 50 trabajadores)¹.

Asimismo, se ha avanzado en la incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública, ya sea a través de la posibilidad que establece el Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas en su disposición adicional octava y por la que se prevé la posibilidad de señalar en los contratos preferencias de contratación por aquellas empresas que cumplan en el momento de acreditar su solvencia técnica un número igual o superior al 2% de puestos de su plantilla ocupados por personas minusválidas. También se contempla la posibilidad de indicar una preferencia, en los mismos términos que en el caso anterior y para los contratos relativos a prestaciones de carácter social o asistencial, por aquellas entidades sin ánimo de lucro que tienen una finalidad o actividad que mantiene una relación directa con el objeto del contrato².

¹. De acuerdo con lo recogido en el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad y con lo recogido en la LISMI en el caso de la empresa privada.

². Ortega, 2002. Véase también, Lesmes, 2001.