

Capítulo 3

El contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad. A propósito del incuestionable mantenimiento “contracorriente” de la temporalidad para los discapacitados

NOEMÍ SERRANO ARGÜELLO

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Facultad de Derecho. Universidad de Valladolid*

I. LAS RAZONES PARA MANTENER UN CONTRATO COYUNTURAL DE FOMENTO DEL EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las normas laborales han regulado contratos para el fomento del empleo con carácter coyuntural con esa clara finalidad: de incentivo de la participación del grupo con constatada dificultad de integración laboral gracias al trabajo. A fin de cuentas, la medida de política legislativa habilitada en el art. 17 ET, en sus apartados 2, 3 y 4-5, permite fomentar el empleo mediante distintos instrumentos. Uno de ellos es, y debe ser, la contratación (junto a bonificaciones, diferentes tipos de ayudas, cuotas de reserva o preferencias en el empleo o también gracias a la implantación de medidas específicas de acción positiva -encomendadas a la negociación colectiva-). Sin duda, acudir a tipologías contractuales facilita incrementar la participación en el empleo de quienes menos participan, entre los cuales se encuentran, en primer término, las personas con discapacidad. No nos cabe duda que se trata de medidas que encuentran amparo en la Convención internacional que llama a los Estados a implantar medidas que supongan la

promoción del empleo de personas con discapacidad, más allá de la cuota de reserva¹.

En nuestro ordenamiento laboral la regulación de las tipologías contractuales se reserva a la Ley², no obstante, es facultad del gobierno completar las decisiones de fomento del empleo gracias a la posibilidad que brinda el art. 17.3 ET. La regulación del contrato temporal de fomento para personas con discapacidad expresamente alude a esta disposición, hasta el punto de permitir al gobierno su modificación precisamente al amparo de la citada facultad –excepcional, podríamos decir– que le otorga el precepto, eso sí debiendo consultar previamente a los agentes sociales. Dicha consulta, por otra parte, es también una exigencia del propio mandato estatutario, a él remite la DA 1ª de la Ley 43/2006 y figura recogida en él –facultad revisoria que, por otro lado, nunca ha sido utilizada desde la versión del contrato redactada en el año 2006–, para las medidas dirigidas a grupos específicos con especiales dificultades de acceso al empleo, entre las que se encuentran las personas con discapacidad. Ciertamente, la dicción del art. 17.3 ET contiene dos elementos diferenciados para confeccionar acciones de fomento del empleo³: el primero, dirigido al conjunto de la población trabajadora, pero con la mirada puesta en los parados, de ahí que habilite actuaciones para facilitar la contratación de demandantes de empleo; el segundo, centrado en aquellos

¹ Al expresar que las cuotas por sí solas son insuficientes para promover el empleo, así en Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (2022): *Observación General nº8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y el empleo, de 9 septiembre 2022*, CDPD /C/GC/8, pág. 10.

² Cuando se ha valorado el contrato temporal para el fomento del empleo para personas con discapacidad, el propio TS ha dado relevancia al hecho de que su regulación se encuentre en una Ley, así cuando enjuicia el contrato precisamente destacará que la tipología contractual está permitida por la DA 1ª de la Ley 43/2006, destacando la fuente legal para descartar su aplicación en confrontación con reglas sobre la contratación causal del art. 15 ET, además de recordar la habilitación que contiene el art. 17 ET para su regulación específica como contrato de fomento del empleo, aun siendo un contrato temporal, así en la STS de 14 de mayo de 2020(Rec. 1606/2018).

³ Como ya diferenciara con acierto LÓPEZ GANDÍA J. (1988), “La negociación colectiva y los contratos temporales de fomento del empleo. A propósito de la STS de 12 de noviembre de 1987”, *La Ley tomo 2*, versión electrónica, págs. 2 y 3.

grupos con mayores dificultades para acceder al empleo, adjetivando estas dificultades como especiales –pero sin reseñar las razones de la especificidad pudiendo variar según la coyuntura y circunstancias del momento histórico y la situación coyuntural del empleo-, entre esos colectivos –como acabamos de apuntar- se encuentran las personas con discapacidad.

La regulación estatutaria en relación a la segunda situación enumera las medidas específicas de fomento del empleo que pueden realizarse por el Gobierno (subvenciones, desgravaciones y otras y no ya sólo reserva, duración o preferencia). Si bien, es cierto que, desde hace décadas el empleo estable ha sido la apuesta legislativa o también facilitando, mediante incentivos, la conversión de contrataciones temporales en indefinidas, pero el legislador laboral no cierra tampoco la puerta a medidas de impulso a la contratación que recaigan sobre contratos de duración determinada en supuestos específicos, como el contrato que aquí se analiza (quizá el paradigma de contrato temporal justificado en la discapacidad del trabajador). Es posible afirmar que por el legislador, también en el año 2022, se admite el contrato temporal como medida de fomento.

Nos centramos en la tipología contractual temporal de fomento para personas con discapacidad, por lo tanto, en un contrato de trabajo, y por ello está reservado en su regulación jurídica a la Ley⁴, teniendo en cuenta que por su naturaleza temporal se convierte en una excepción⁵. La reserva de Ley supone a su vez una exclusión de la negociación colectiva que no podrá impedir su utilización, ni acotar la delimitación del colectivo al que se dirige el contrato ni afectar a otros aspectos de su regulación jurídica, como lo es la duración del contrato decidida por el legislador estatal, habiendo sido ciertamente su duración uno de los baluartes de su régimen jurídico. Quizá la principal especialidad de la modalidad contractual.

La contratación temporal como medida de fomento del empleo es una excepción en la causalidad de la contratación temporal, con

⁴ Pese a la facultad al gobierno en referencia a la duración, el legislador español ha venido regulando en Leyes o Reales-decretos- Leyes las modalidades contractuales.

⁵ Más aún desde la reciente recuperación en la regulación en el art. 15 ET de la presunción del contrato de trabajo por tiempo indefinido.

amparo normativo en el propio Estatuto de los Trabajadores, como seguidamente estudiamos al referirnos al art. 17.3 ET.

La contratación temporal de fomento se convierte así en una cuestión singular, destinada a determinados colectivos o grupos de trabajadores ante las constatadas dificultades reales de inserción que presentan. Por un lado, les permitirá su inclusión laboral; siendo el instrumento que mayoritariamente consume su colocación y consigue pasar de la empleabilidad al empleo; sin embargo, por otro lado, a estos colectivos se les condena a una mayor precarización de sus empleos. Las estadísticas en este punto son bastante expresivas, sólo una de cada cuatro personas discapacitadas tiene empleo, si bien se debe -en parte- a que en España tan sólo poco más de un tercio de las personas con discapacidad en edad laboral son laboralmente activas⁶, de manera que su tasa de actividad es muy reducida, del 34%, frente a una tasa del 77,7% de la población sin discapacidad.

En los últimos cincuenta años las decisiones de política de empleo para la población en general y, en particular, para las personas con discapacidad demuestran una falta de capacidad para resolver la ecuación que enfrenta y contrapone en dos polos opuestos empleo y estabilidad. Cuando conseguimos más empleo no se realiza, ni mucho menos, alcanzando mayor estabilidad en el empleo sino, al contrario, con un crecimiento de la inestabilidad laboral, acompañado, asimismo, del incremento de las rotaciones de contratos laborales. Nuevamente para las personas con discapacidad la estadística es tozuda, cuanto mayor es la integración laboral más precario es el empleo, así la tasa de empleo se sitúa en el 25,9% mientras la tasa de paro está en

⁶ Así 1.238.400 personas con discapacidad son inactivas laboralmente, y sólo 638.600 son activas y de ellas ocupadas 485.900 personas, y la incapacidad se constituye como el principal motivo de inactividad en porcentaje de un 61,2 %, vid. *Informe Olivenza 2020-2021 sobre la situación de la discapacidad en España*, localizable en la URL <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/wp-content/uploads/Informe-Olivenza-2020-2021-v2.2.pdf>, con datos estadísticos de mayoritariamente de 2019, y conociendo que en el año 2020 la pandemia provocó una masiva destrucción de empleo, así se pierden contrataciones para personas con discapacidad, realizándose un 30% menos de contratos, lo que supone una destrucción superior a 100.000 contratos, y su recuperación no se ha visto a lo largo de 2021, págs. 291 y ss. y 314 y ss. Hemos de añadir, ni tampoco en 2022.

el 23,9%. El índice de rotación de contratos con una misma persona y en un año es del 2,25, y además se muestra creciente, y la temporalidad es del 90,1% sobre el total de contratos celebrados con personas con discapacidad⁷; siendo la tasa de temporalidad del 73,1%⁸.

La citada precariedad se aprecia también en las condiciones laborales, en salarios inferiores y otras condiciones laborales peores⁹. Por

⁷ Datos del *informe Olivenza 2020-2021*, págs. 283 y ss. y 311, 324; estando las-tradas estas cifras por la baja tasa de actividad de las personas con discapacidad que no alcanza el 34% (teniendo en cuenta que la población discapacitada en España entre 16 y 64 años es de 1.876.900 personas, y están activas 638.600 personas; y anotando que la población con discapacidades intelectuales en esa franja etaria es de 192.400). Es necesario señalar que la tasa de empleo de la población general es de 66,9% y la tasa de paro 14,2%. Un dato preocupante es el de los jóvenes discapacitados con ellos se formalizan un volumen importante de contratos temporales que alcanza el 69,8% en la franja de edad entre 16 y 24 años, y sólo el 30,2% de los jóvenes tiene un contrato indefinido.

⁸ *Informe Olivenza 2020-2021*, pág. 398.

⁹ El salario medio de las personas con discapacidad con contratos temporales fue de 15.150,8€, mientras que si la contratación es indefinida sus salarios medios suben a 21.650,4€, pero en todo caso siempre se sitúan los salarios de las personas con discapacidad muy por debajo de la media de los salarios medios del conjunto de la población. Además, disminuyen en términos temporales, siendo preocupantes las brechas salariales en los salarios de las mujeres y de los jóvenes y de los discapacitados intelectuales, tanto respecto del colectivo de discapacitados como del conjunto de la población asalariada. Como se pone de manifiesto en el *Informe Olivenza 2020-2021*, pág. 340 y 398 (en este caso los datos con los que se trabaja son de 2018). Esta precarización no sólo se refiere a España sino que es una tónica generalizada del empleo de las personas con discapacidad en cualquier latitud no sólo por las mayores dificultades en el acceso, en igualdad de condiciones con las demás, en especial en el trabajo ordinario sino por sus más altas tasas de desempleo, sus salarios más bajos, su constante inestabilidad, porque también se aprecian más bajos estándares en las condiciones de contratación, y otras circunstancias que se resumen de la siguiente manera “*Las personas con discapacidad tienen más probabilidades de ganar salarios más bajos que las personas sin discapacidad y tienen más probabilidades de tener un empleo vulnerable, incluido el empleo en el sector informal, el trabajo por cuenta propia o el empleo a tiempo parcial*”. Además, estas diferencias afectan especialmente a las personas con discapacidad cuando se cruzan con determinados rasgos como puede ser por motivos de edad, género, sexo, etnia, lugar de residencia y otros motivos, lo que hace necesario mirar desde la perspectiva de la prohibición de discriminación. Así se relata en NN.UU. (2019): *Informe sobre discapacidad y desarrollo: Realización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible por, para y con personas con discapacidad-2018*, págs. 155 y ss.

lo que no parece desmesurado hablar de la cronificación de la temporalidad cuando se trata de empleos de personas con discapacidad¹⁰.

La contratación temporal venía ya siendo importante para las personas con discapacidad, así CERMI señalaba, respecto de los datos de 2020, que la contratación de personas con discapacidad más frecuente fue mediante las modalidades de contratos eventuales por circunstancias de la producción (36,64%) y por obra o servicio determinado (33,5%). En el caso de los centros especiales de empleo, los contratos de obra y servicio realizados fueron el 28,7% y los eventuales alcanzaron el 32,6%¹¹.

De igual manera, la real incorporación laboral del discapacitado supone un importante volumen de precariedad, que durante décadas el legislador se muestra incapaz de solventar. Y pese a que también incorporó –aunque no siempre– a las personas con discapacidad en las tipologías contractuales indefinidas de fomento, mientras existieron, la contratación predominante fue y es temporal. A la vista de lo sucedido en tiempos pasados y presentes hemos de señalar que el contrato temporal de fomento del empleo de los discapacitados seguirá teniendo una relevante presencia en el mercado laboral para conseguir la integración laboral del discapacitado, sin él no será posible. Es por ello que aun surgiendo medidas de política legislativa que rechazan la contratación temporal, y buena muestra es la regulación surgida con el RD-Ley 32/2021, éstas no inciden sobre la contratación temporal de fomento de los discapacitados, a sabiendas de que es el motor de su contratación y arriesgarse a suprimirlo sería tanto como perjudicar a los discapacitados en su colocación y posibilidades reales de empleo, expulsarles de los (parcos) mecanismos de integración laboral que para ellos es capaz de diseñar el legislador y ofrece el mundo del trabajo.

En la exposición de motivos del RD-Ley 32/2021 se señala que, para enfrentarse al paro y temporalidad, se opta por la transforma-

¹⁰ Temporalidad mayor que la de los otros colectivos dignos de especial atención: los jóvenes, las mujeres, los trabajadores de edad, los parados de larga duración, los inmigrantes y, quizá, hasta de los excluidos sociales.

¹¹ Ciertamente 2020 es un año que no puede servirnos completamente de referencia por el impacto de la pandemia en la parálisis de la actividad y en especial de las personas con discapacidad. Sin embargo, son las cifras de las que hemos de partir para recuperar el empleo.

ción integral del mercado de trabajo con un cambio de las normas que favorecen la temporalidad por otras que impulsen la estabilidad en el empleo, queriendo alterar tanto las prácticas como la cultura de las relaciones laborales apoyadas en el empleo temporal. Medidas de las que, por decisiones de política legislativa, acertadas o no, se excluyen a los discapacitados ya que sus normas de modalidades contractuales temporales no entran en el paquete de las reformas abordadas¹². El nuevo diseño arrincona conscientemente a la discapacidad.

La gestación de estas acciones da buena cuenta de la falta de sistematización del régimen jurídico de la contratación temporal que, por cierto, es una constante en las reformas laborales que se suceden en España durante décadas y va ligada a la severa incapacidad que demuestra la política de empleo de cumplir el objetivo de empleos de calidad [art. 1 LE anterior y que ahora se reubica junto al adjetivo de decentes y estables en los art. 3 a) y 4b) de la nueva Ley 3/2023], de cohonestar éste fin con las políticas de integración laboral dirigidas a colectivos con mayores dificultades de integración [art. 2 d) LE y de la nueva Ley 3/2023 el art. 3 d] y la (in)eficacia de los programas de fomento del empleo para estas personas (art. 30 LE y art. 50 y 58 de la nueva Ley 3/2023), entre las que se encuentran los discapacitados y las reducidas medidas que atienden a las necesidades específicas de las personas con discapacidad (art. 30.2 LE y 50.2 de la recién publicada Ley 3/2023 de empleo). Pese a la existencia de estrategias en los distintos niveles territoriales destinados a ellos -a los discapacitados-, que atienden a su situación (pero no la remedian) y a los concretos programas de fomento del empleo.

¹² Sin embargo, la discapacidad no entra en este supuesto cambio de paradigma. Mas al contrario, las menciones a la discapacidad que contiene son para excepcionar las normas que introduce, por ejemplo, al no aplicar el nuevo art. 42.6 ET relativo al convenio colectivo del sector de la actividad desarrollada en la contrata cuando se trata de contratas o subcontratas realizadas con CEE, nueva DA 27ª ET, o para mantener especialidades en el contrato formativo del art. 11 ET para la persona con discapacidad (ampliación a 5 años desde que se obtuvo la titulación para la práctica profesional, no aplicación ni límite de edad ni en la duración máxima del contrato formativo), o para incentivar con bonificaciones específicas la contratación mediante contratos formativos que contiene la DA 20ª del mencionado RD-Ley 32/2021.

Toda reforma laboral de calado llevada a cabo a lo largo de los años ha afectado a una parte de la contratación temporal pero ninguna reforma laboral ordena (desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores de 1980 hasta 2022), ni menos sistematiza adecuadamente el conjunto de la contratación temporal, ni consiguientemente afronta de frente los graves problemas que simplemente la lectura de los datos estadísticos y el repaso de contratos temporales existentes pone de manifiesto, y si sumamos a ello la intervención de ITSS en las campañas de contratación o la litigiosidad judicial y sus respuestas, obtenemos una radiografía más completa de la temporalidad, sus causas y de las acciones normativas necesarias¹³.

¹³ Que no deben pasar por convertir nominalmente los contratos de corta duración en contratos llamados fijos o en limitar la contratación temporal posible, que son las dos principales estrategias llevadas a cabo por el RD-Ley 32/2021, sino por lograr que el empleo de cada asalariado y del conjunto de trabajadores responda a estándares de calidad que vienen diseñados en el ámbito europeo, mediante indicadores concretos y que se resumió en “más y mejores empleos” al pergeñarse la Estrategia Europea del empleo, que cuenta con un título propio en el TFUE, el Título IX. A los que también alude la OIT bajo la denominación de trabajo decente. Lo que necesariamente lleva al análisis de los salarios percibidos –y la capacidad adquisitiva de esos salarios, y de la renta que genera y el nivel de vida que permite- pero no sólo a este indicador, también las jornadas, los horarios y descansos, ritmos de trabajo y en general la calidad del tiempo de trabajo, mejora de las condiciones de trabajo, la prevención de riesgos laborales, la acomodación de los lugares de trabajo -recursos- y ambiente y relaciones –evitando riesgos psicosociales-, el alcance real de la cobertura de Seguridad Social, la conciliación de la vida laboral y personal, los niveles de negociación y participación de los trabajadores, satisfacción laboral –grados de autonomía- y adecuación entre los niveles educativos y profesionales y el trabajo desarrollado efectivamente, las competencias laborales, la formación, la no discriminación: ni por rasgos personales –sexo, edad, etnia, discapacidad, orientación sexual, religión y creencias, afiliaciones, etc.- ni por tipo de contratación –temporal o tiempo parcial-, la seguridad laboral en términos de riesgo de pérdida del empleo –riesgo de desempleo, protección al social al desempleado y trampa de desempleo en relación con el paro de larga duración-, dotar de seguridad también al empleo temporal y de pasarelas hacia el empleo estable o evitar la (ya aludida en estas páginas) cronificación de la temporalidad –y esto no se observa, particularmente con las contrataciones de las personas con discapacidad, tampoco con otros colectivos con dificultades de inserción laboral-. De manera que no se trata de desplazar contratos temporales a ser sin más ahora nominalmente contratos indefinidos, sino de otra cuestión más compleja que exige de suyo más reformas –sosegadas y no de urgencia- y una mejor técnica legal para ofrecer calidad también al empleo

Y si esto acontece en general con la contratación temporal, en relación con las particularidades de la contratación temporal de las personas con discapacidad el problema es más acentuado, y a veces olvidado. Repensar la contratación temporal de manera completa –la causal o estructural, la coyuntural y de fomento, contrato formativo y asimismo incluir la contratación temporal de las distintas relaciones laborales especiales¹⁴– permitiría también dilucidar el papel que la contratación temporal juega en la integración laboral de las personas con discapacidad. Que, por avanzar conclusiones y hasta la fecha, hemos de indicar que ha favorecido el empleo de los discapacitados, y siempre lo ha hecho. Conviene recordar que la DF 16ª de la Ley 3/2012 contenía un mandato de redactar un *Proyecto de Ley promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad*, incumplido todavía a día de hoy, aunque haya tibios movimientos de acercamientos con CCAA, interlocutores sociales y asociaciones de las familias de las personas con discapacidad y de las propias entidades que representan a la discapacidad. No se ha acometido ni un nuevo sistema de promoción que ayude a la creación de puestos de trabajo, ni tampoco medidas que permitan el mantenimiento del empleo de calidad de las personas con discapacidad¹⁵.

La decisión en la generación de estas políticas que ha ido variando con el trascurso del tiempo es si la contratación como medida de fomento debe ser temporal o debería ser en todo caso indefinida, y así hemos tenido etapas en las que ante las elevadas tasas de desempleo la opción de una modalidad contractual de fomento temporal ha sido el remedio para algunos colectivos –medida que instauró la reforma

temporal –que siempre va a persistir-, mejores empleos, trabajo decente y combatir los factores que precarizan estas modalidades de trabajo.

¹⁴ Como la reciente reforma de la RLE especial de los artistas que se contiene en el RD-Ley 5/2022, de 22 de marzo, que modifica RD, y en su art. 5 regula un contrato laboral artístico de duración determinada, que no deja de ser un contrato de obra o servicio para cubrir necesidades temporales de la empresa permitido en este sector, esto es dentro de las actividades de artes escénicas, audiovisual y música. Mientras como sabemos se impide en otros sectores de actividad tras el RD-Ley 32/2021, la mayoría, y se permite en otros como el sector de la construcción.

¹⁵ Y eso que la citada DF 16ª de la Ley 3/2012 estableció un plazo de 12 meses para presentar el proyecto de ley, y previamente el RD-ley 3/2012 que precedió a esa norma anunció una inminente reelaboración de las medidas de incorporación laboral de las personas con discapacidad.

de 1984¹⁶, con una mirada especial a ciertos grupos de trabajadores-, para casi todos –durante casi una década¹⁷, en atención a las elevadas tasas de desempleo generalizadas- o solo para los colectivos que tienen mayores niveles de exclusión –ideada y fraguada a partir de 1997 en sede de concertación social- cuando el fomento del empleo a través de la contratación se configuró preferencialmente mediante un contrato de carácter indefinido con particularidades¹⁸ que, como es bien sabido, estuvo vigente hasta 2012 cuando el contrato, tras sus sucesivas reformas, se había generalizado tanto hasta el punto de carecer de razón de ser la principal especialidad que contenía su régimen jurídico (la rebaja de la cuantía indemnizatoria¹⁹). Es necesario anticipar que en la actualidad la respuesta expresa del fomento del empleo se realiza en favor del empleo estable y, excepcionalmente, a través de contrataciones temporales coyunturales, las únicas vigentes se dirigen, o bien, a las personas con discapacidad, o bien, para los excluidos sociales.

Si atendemos a los datos, para apoyar la continuidad de un contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad no hay más que observar la realidad en el acceso al empleo de las personas con discapacidad, es la siguiente: su contratación representa sólo un 1,6% sobre el total, dificultades que son mayores si hablamos de jóvenes discapacitados –solo el 7,5% de los contratos realizados- o

¹⁶ Ley 32/1984 y su desarrolló mediante RD 1989/1984.

¹⁷ Hasta que la Ley 11/1994 comienza a desandar la estela del contrato temporal acausal, aunque sin éxito, pues la cultura de la temporalidad se había instaurado hasta la médula en la contratación española, buena muestra de ello son las altísimas tasas de temporalidad durante más de 40 años en comparación con la media de la Unión europea.

¹⁸ Nos referimos al contrato de fomento para la contratación indefinida que estuvo vigente desde 1997 hasta el año 2012, y nació fruto de la concertación social. Sobre el mismo, SERRANO ARGÜELLO N. (2011), “El contrato para el fomento de la contratación indefinida. Su replanteamiento en un escenario de elevado desempleo”, en VALDÉS DAL-RÉ y otros: *La reforma del mercado de trabajo de 2010*, ed. Reus, págs. 243-290.

¹⁹ La rebaja de la indemnización frente al despido objetivo declarado improcedente a 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades, que precisamente la reforma de la Ley 3/2012 extendió para todos los despidos improcedentes, con el respeto del régimen transitorio que contiene la actual DT 11ª del texto del ET de 2015.

de mujeres de entre los discapacitados –el 38,5% de los contratos²⁰-. También existe una brecha importante por razón de la edad de manera que la estabilidad en el empleo la consolidan los trabajadores de mayor edad²¹. El RD-Ley 32/2021 que afecta a la temporalidad no deroga este contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad, ni tampoco lo menciona²². Por lo tanto, mantiene su vigencia la DA 1ª de la Ley 43/2006 que lo regula, el legislador tomaba esta opción de política legislativa para con el colectivo de personas con discapacidad²³. A pesar de que la reforma de diciembre de 2021 acorrala el contrato temporal sí continúan vigentes algunas modalidades de contrataciones temporales y también ha incorporado algunas medidas referidas a las personas con discapacidad en el reducido elenco de contratos temporales que se mantienen²⁴.

²⁰ Vid. *Informe Olivenza 2020-2021*, pág. 322.

²¹ Así la temporalidad entre 16-24 años es de 69,8%, baja a 35% entre 25 y 44 años y se sitúa en un 21,2 % cuando la edad está comprendida entre 45 y 64 años. Nuevamente *Informe Olivenza 2020-2021*, pág. 324.

²² Por lo que todas las voces han afirmado la incuestionable continuidad e indiscutible vigencia en la actualidad de la DA 1ª de la Ley 43/2006, disposición que como sabemos es que es heredera de la primera regulación del contrato temporal de fomento para personas con discapacidad. Tras la publicación del RD-Ley 32/2021 en su lectura rápida se vio como quedaba afectada la contratación temporal, pero también se daba cuenta que no era derogado explícitamente este contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad.

²³ Como también ha mantenido otros contratos temporales, en relación a los excluidos sociales regulados en la Ley 44/2007 –ya mencionada en este texto- o en determinados sectores, el contrato fijo de obra en la construcción.

²⁴ Nos referimos al contrato formativo del art. 11ET. Las medidas específicas en el nuevo contrato formativo (con sus dos modalidades una de formación en alternancia y, la otra, de práctica profesional), y la bonificación de la contratación de este colectivo en un 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social. Por un lado, las especialidades se refieren a que los límites de edad y duración máxima del contrato formativo “no serán de aplicación” si el contrato se celebra con personas con discapacidad u otros colectivos en situación de exclusión social (con remisión en este último caso al art. 2 de la Ley de empresas de inserción, por lo tanto, en el marco que permite la propia Ley). No aplicar esos límites no significa que hayan desaparecido, recordemos que la anterior regulación incrementaba los tiempos, mientras que ahora se remite al desarrollo reglamentario, y será en él en el cual se establecerán estos límites adecuándolos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

Pudiera parecer una paradoja pero algunas contrataciones temporales han buscado cierta estabilidad, lo cual puede comprobarse en el contrato de fomento del empleo para personas con discapacidad que en estas páginas estudiamos permitiendo una duración de hasta tres años –que se ha convertido en la duración máxima por antonomasia de la contratación temporal, al menos la máxima que el legislador ha querido permitir y así lo ha constatado la jurisprudencia recientemente²⁵ (salvo excepciones de sectores o de relaciones especiales o

²⁵ Por ello los tres años de duración máxima de este contrato temporal coyuntural o de la duración prevista para el contrato por obra o servicio del art. 15.1 a) ET – en el caso de este último contrato hasta su reciente derogación por el RD-Ley 32/2022- han servido al TS, a partir de su Sentencia de 28 de junio de 2021 (rcud. 3236/19) para identificar cuándo es y cuándo no excesivamente larga la duración de un contrato temporal a los efectos de la aplicación de la Directiva 1999/70/CE, a raíz de la STJUE de 3 de junio de 2021 (asunto C-726/19, Imdra) que propició el cambio de la doctrina jurisprudencial interna. Como es sobradamente conocido el Alto Tribunal reformuló su doctrina a raíz de las resoluciones del TJUE y sigue reiterándolo en 2022, porque hay que afirmar que la legislación nacional española no ha sabido trasponer adecuadamente la Directiva 1999/70/CE sobre el trabajo de duración determinada –ni en el empleo privado, ni en el público, ni en la contratación temporal de fomento cuando se permite para determinados colectivos, como la que aquí se estudia de las personas con discapacidad o para los excluidos de la Ley 44/2007-. En concreto las cláusulas 4ª y 5ª de la Directiva 1999/70/CE dedicadas a la no discriminación de los contratados con contratos temporales frente a los contratados indefinidos (los fijos comparables), el control del abuso en la utilización sucesiva de contratos temporales (con medidas tanto preventivas como capaces de evitar ese abuso). También respecto de los contratos temporales coyunturales como el de fomento del empleo rigen estas dos obligaciones contenidas en la mencionada Directiva lo que tendremos ocasión de analizar con mayor intensidad más adelante en este capítulo. Y es muy posible que también llegarán a los Tribunales españoles las malas prácticas que en el uso de estos contratos temporales de fomento para las personas con discapacidad –y otros grupos- se realizan, sin respetar las exigencias del Derecho social europeo –algunas desde las empresas por la admisión del encadenamiento continuado de contratos y otras desde la propia regulación legal que tolera el encadenamiento e igualmente, en menor medida, pero aun presentes en la regulación convencional en orden a las subcontratas cuando aparecen implicados los CEE-. Aunque se tenga en cuenta que la Directiva admite excepcionar la cláusula 5ª e introducir una regulación, apreciando las concretas necesidades de los distintos sectores y, o categorías de trabajadores, mediante una medida que indique las razones objetivas justificativas de la renovación de tales contratos (de duración determinada) o relaciones laborales. No cabe duda, que esa excepción sería perfectamente posible para las personas con discapacidad y encontraría

con grupos especiales o de otras particularidades como es el caso de los contratos temporales de interinidad o sustitución)-. O incluso en figuras de la llamada contratación temporal estructural que recibió en sus primeras etapas la estabilidad, bien gracias a las ordenanzas laborales, o bien por la regulación contenida en los convenios colectivos²⁶, como es y sigue siendo hoy la modalidad del contrato de obra, antes de ser acogida por el Estatuto de los Trabajadores y la normativa laboral sectorial y especial de la construcción –ejemplo paradigmático es el mal llamado contrato fijo de obra²⁷, que con esa engañosa denominación pretende que parezca ser lo que no es, mediante ese eufemismo tramposo de fijo²⁸-.

justificación, siempre que se ampare en la realidad del empleo de las personas con discapacidad del momento histórico.

²⁶ Así determinados sectores de actividad como el trabajo en el campo, o el desempeño de sucesivas obras en la construcción, los trabajadores de contrata de limpieza o sectores de juego encontraron una regulación adicional a la legal, por vía de estas otras fuentes reguladoras de la relación laboral, que fortalecía la estabilidad. También la regulación autónoma ha buscado, a lo largo del tiempo, incorporar garantías y, en ocasiones, limitaciones frente a determinadas medidas de fomento del empleo y así lo ponen de manifiesto los estudios de la negociación colectiva.

²⁷ De larga tradición en nuestro ordenamiento ya que la Ordenanza de la construcción reguló en su art. 44 d) para los casos de prestación de servicios de larga duración la posibilidad de que el personal fijo de obra pudiera optar ser fijo de plantilla en otras obras.

²⁸ Repárese que el lenguaje en la contratación temporal al que ha recurrido el legislador o la jurisprudencia ha caído más de una vez en eufemismos. Lo es la denominación del contrato fijo de obra en el sector de la construcción que no deja de ser un contrato temporal, o en el ámbito del empleo público la denominación del indefinido no fijo al que alude el art. 8 EBEP –al distinguir, entre el personal laboral, el fijo del indefinido y éste a su vez del temporal- y que tantos quebraderos de cabeza por su constante patología genera no sólo en la jurisdicción interna sino, también, en las continuas idas al TJUE mediante las ya numerosas cuestiones prejudiciales planteadas por los Tribunales nacionales (hoy pendiente las planteadas por el TSJ de Madrid, sección 2ª, que precisamente inciden en si el empleado público con esa denominación de indefinido no fijo es temporal o no a efectos de aplicar la Directiva 1999/70/CE en lo relativo a la utilización abusiva de la contratación de duración determinada, así los Autos del citado TSJ de 21 de diciembre de 2021, rec. 753/2021 y de 22 de diciembre de 2021, rec. 830/2021).

II. ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA REGULACIÓN INALTERADA DEL CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DEL EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad se encuentra regulado actualmente en la DA 1ª Ley 43/2006, pero su contenido procede de la regulación generalista de los contratos de fomento del empleo para distintos grupos, surgida en España con la Ley 32/1984²⁹, siendo hoy sólo posible realizarlos con personas con discapacidad (o por su expresa remisión por las empresas de inserción de la Ley 44/2007). De ahí que persista su desarrollo reglamentario en el RD 1451/1983 en referencia a las medidas de fomento del empleo y en particular su DA 2ª, de cómo debe proceder el empresario para contratar a personas con discapacidad y los requisitos que deben cumplir sus ofertas de empleo, adecuación del puesto de trabajo y en su caso subvenciones o bonificaciones vinculadas a la contratación. En particular, porque la propia regulación del contrato temporal llamaba expresamente a la aplicación de la subvención para la adaptación del puesto de trabajo que contiene este reglamento, y debe entenderse que rige, aunque, sin embargo, desde las modificaciones operadas en el año 2004 sólo se contempla en su literalidad para los contratos indefinidos.

El número de contrataciones por año concertadas bajo esta modalidad de contrato temporal de fomento del empleo para las personas con discapacidad no es elevado, pero sí significativamente creciente en los últimos años, así en la franja comprendida del año 2012 al año

²⁹ Ciertamente en la medida que el legislador fue limitando la contratación temporal de fomento ha pasado por distintas regulaciones, Ley 42/1994 –art. 44–, Ley 13/1996 –DA 6ª–, Ley 12/2001 –DA 3ª–, Ley 24/2011 –DA 4ª– RD-Ley 5/2006 –DA 1ª– antecedente inmediato de su posterior concreción en Ley en 2006, que no obstante vienen a ser en gran medida reiterativas del originario contrato temporal de fomento del empleo, porque se trata de una modalidad contractual con su herencia en el fomento del empleo a través de contratos temporales. Un repaso de la mayoría de sus regulaciones hasta 2006 puede verse en RUBIO DE MEDINA M.D. (2006) “El contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad: dificultando la integración laboral”, *Rev. Actualidad Jurídica Aranzadi* nº 718/2006, pág. 1 de la versión electrónica.

2019 las contrataciones han evolucionado de la siguiente manera: 2012 (14.659), 2013 (16.279), 2014 (18.364), 2015 (20.706), 2016 (22.657), 2017 (25.300), 2018 (25.309), 2019 (25.893)³⁰. Sin embargo, es, entre todas las modalidades contractuales, el contrato que más se concierne con personas con discapacidad. Y tras las recientes reformas operadas por el RD-Ley 32/2021 en la contratación temporal parece probable augurar –como seguidamente se observa– que incrementará exponencialmente su número para este colectivo, ante las numerosas limitaciones para la formalización de otros contratos temporales causales del viejo art. 15 ET (conviene recordar que desde 2022 están vigentes en ese precepto estatutario dos tipologías temporales causales: la contratación eventual –de incrementos imprevisibles y previsibles– y los contratos de interinidad, denominados de sustitución).

No obstante se nos advierte del desconocimiento por las empresas de las contrataciones específicas para discapacitados, porque sólo el 24,4% de los contratos se formalizan como contratos específicos para personas con discapacidad³¹.

El contrato temporal de fomento para discapacitados no encuentra limitación para el empresario que contrata, pudiendo recurrir a esta tipología cualquier empresa, cualquiera que sea su naturaleza privada o pública³², incluidas por lo tanto también las Administraciones públicas en los niveles territoriales e institucionales. La particularidad se encuentra en el sujeto que ha de ser contratado la persona con discapacidad. Ello además significa que el contrato permite realizar todo tipo de actividades, cualquiera que sea la naturaleza de las actividades, sean esas necesidades empresariales necesidades temporales (y, por lo tanto, para cubrir necesidades temporales de la empresa) o para cubrir necesidades que sean permanentes de la empresa³³. Así lo ha indicado expresamente la jurisprudencia, en referencia a versiones

³⁰ Datos obtenidos del *Informe Olivenza 2020-2021*, pág. 204.

³¹ *Informe Olivenza 2020-2021*, pág. 397.

³² Así puede observarse que es un contrato al que recurre en ocasiones la ONCE para la contratación de agentes vendedores, por ejemplo, en SSTSJ de Aragón de 17 de marzo de 2010 (r. 116/10) y de Andalucía, Sevilla, de 23 de marzo de 2022 (r. 2039/20).

³³ Por ejemplo, en las SSTS 14 julio (rcud. 4301/05) y 11 octubre 2006 (rcud. 2238/05), doctrina reiterada en la más reciente STSJ de Andalucía, Sevilla, de 23 de marzo de 2022 (r. 2039/20) ya para la regulación vigente del contrato tempo-

anteriores de esta tipología contractual de fomento del empleo; también de otras cuando han existido porque lo relevante es precisamente el estímulo y fomento del empleo a quienes pertenecen al colectivo que presenta dificultades de acceso e integración laboral, en aplicación de lo expresado por el art. 17 ET, porque lo que se pretende es la generación de nuevos empleos para quienes tienen dificultades de encontrarlos³⁴.

El empleador, sin embargo, sí tiene un impedimento legal para la formalización de este contrato de fomento en la prohibición de sustitución de mano de obra indefinida por temporal, regla típica que se reitera en todas las medidas de impulso del empleo diseñadas por el legislador –aunque con intensidad distinta–, no pudiendo contratar cuando en los doce meses anteriores a la contratación bajo esta modalidad hubieren extinguido contratos indefinidos mediante despidos reconocidos o declarados como improcedentes o por despido improcedente³⁵. Este lapso temporal obstativo de la contratación, se acota a partir de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo, momento de inicio del

ral de fomento del empleo para personas con discapacidad de la DA1ª de la Ley 43/2006.

³⁴ Así se recogía el RD 1989/84, que originariamente reguló la contratación temporal como fomento del empleo y así se interpreta para este contrato de fomento del empleo de las personas con discapacidad porque se pretende mediante con esta tipología contractual la inserción laboral de aquellos colectivos con singular dificultad, como es el de las personas con discapacidad. La STS de 13 de julio de 2009 vino a indicar que este contrato es una excepción a la regla general que vincula la temporalidad con una necesidad temporal de trabajo por parte de la empresa contratante.

³⁵ Criterio que fue perfeccionado en otros contratos de fomento del empleo en sus sucesivas regulaciones y mejorada la técnica jurídica, como lo fue el contrato de fomento para la contratación indefinida, hasta su definitiva derogación. Algunas reflexiones sobre estas medidas pueden verse en SERRANO ARGÜELLO N. (2011), “El contrato para el fomento de la contratación indefinida. Su replanteamiento en un escenario de elevado desempleo”, en VALDÉS DAL-RÉ y otros: *La reforma del mercado de trabajo de 2010*, ed. Reus, págs. 243-290.

cómputo de los doce meses³⁶. La regla habla en plural de extinciones de contratos³⁷.

Se ha de indicar que en relación a posibles despidos objetivos, también se añade que el contrato que se realizase bajo esta modalidad contractual y, antes o después de ser cesado el trabajador, la empresa empleadora hubiera suscrito contratos laborales con otros trabajadores, o en referencias a trabajadores indefinidos que hubieran sido cesados o despedidos con declaración de improcedencia en fechas próximas al cese del trabajador bajo esta modalidad de fomento sería aplicable la regla que mencionamos, el cese o la contratación no se ajustaría a la legalidad y, por consiguiente, quedaría afectada la eficacia del contrato suscrito bajo esta modalidad contractual de fomen-

³⁶ Determinación de la fecha de inicio que no siempre será sencilla pues como es sabido el cómputo de los 90 días debe realizarse tanto hacia adelante como hacia atrás desde el último despido producido cuando afecte a causas no inherentes a la persona del trabajador, siempre y cuando se alcancen los umbrales numéricos del despido colectivo, tal y como se ha fijado en los pronunciamientos que se contienen en las SSTS 22 de abril 2021, (rcud. 148/2020); 19 de mayo 2021 (rcud. 155/20). Nuevamente hemos de indicar que la trasposición de otra Directiva comunitaria, en este caso la 98/59/CE de aproximación de las legislaciones de los Estados miembros a los despidos colectivos, necesita de una adaptación o (rectius) correcta trasposición en la legislación nacional, siendo necesario, por esta y por otras cuestiones la reforma del art. 51 ET para dotar de mayor claridad a la regulación estatal.

³⁷ No fijando criterios sobre destrucción de empleo neto que sí precisan las normas de bonificaciones de las contrataciones o las ayudas públicas a la creación del empleo de las distintas administraciones, aplicables también para la creación de empleos mediante contratos de personas con discapacidad. Ya que se suele matizar que la exclusión afecta en exclusiva y únicamente a un número de contratos igual al de las extinciones producidas. Como por ejemplo figura en el art. 6.2 de la Ley 43/2006 para poder disfrutar de las bonificaciones al hilo de la contratación de personas con discapacidad (o no), aunque con el matiz de la destrucción de contratos bonificados, y ponen de manifiesto, por todos, ESTEBAN LEGARRETA R. y GUTIÉRREZ COLOMINAS D. (2014) "La incentivación del empleo de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo", *Rev. Española de Discapacidad*, nº 2, págs. 14 a 17, quienes hacen notar que en algunos (otros) programas de fomento sí se fijan en las disminuciones de plantilla respecto del volumen que se alcanza con la nueva contratación, o CAVAS MARTÍNEZ F. (2021) "Instrumentos para la promoción del empleo ordinario de las personas con discapacidad intelectual", en FERNÁNDEZ ORRICO F.J. (dir.) *Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Respuestas y problemas de acceso y permanencia en el empleo*, Tirant lo Blanch, pág. 235.

to³⁸. Resultando que en aplicación del mencionado apartado 4º de la DA 1ª de la Ley 43/2006, por un lado, el contrato no respondería a la modalidad contractual temporal y, por otro, el posterior cese del contratado indebidamente con esta tipología debería considerarse un despido no ajustado a derecho, y sería en la mayoría de las ocasiones declarado improcedente (salvo que concurriera alguna causa para su calificación como despido nulo).

El contrato de fomento del empleo para personas con discapacidad, se trata de una modalidad que es también celebrada y utilizada por parte de los CEE³⁹, pero, sin embargo, en este caso no ha sido la modalidad contractual a la que más se recurre por el centro especial de empleo; así en el año 2019 –últimos datos oficiales globales y completos de los que disponemos aunque estemos en 2022- se celebraron

³⁸ Así lo sugiere en su obiter dicta, al final de su FJ 2º, la STSJ de Andalucía, Sevilla, de 23 de marzo de 2022 (r. 2039/20).

³⁹ Dejando atrás las dudas de su utilización por este tipo de centros, que ya reconoció sin ambages la jurisprudencia en STS de 15 de junio de 2005, al interpretar la regulación entonces vigente de la relación laboral especial de los discapacitados en CEE cohonstando el Real Decreto que resultaba de aplicación en el momento y que sigue estando hoy vigente, el RD 1368/1985 (a expensas de que se haga realidad la nueva regulación a la que hace años se comprometió el legislador pero que no acaba de ver la luz) con las normas de contratación temporal y, en particular, de la contratación temporal de fomento para las personas con discapacidad. Cuyo art. 10 se remite en su literalidad al art. 15 ET, pero debe entenderse que la referencia a la contratación temporal es a toda aquella posible que habilita la Ley, la que permitía la originaria redacción del art. 15 ET –que entonces no sólo regulaba una contratación temporal causal sino también alguna coyuntural de fomento- cuando se dictó el desarrollo Reglamentario de relación laboral especial en los CEE, y la que hoy encuentra acogida, siendo posible así la contratación temporal de fomento la regulada por Ley especial reguladora de esta tipología contractual –con sus sucesivas incorporaciones a distintas normas y con redacciones casi idénticas- que también encuentra amparo en otro precepto del ET, el art. 17 ET, y no sólo a la limitada contratación temporal estructural del Estatuto de los Trabajadores. Y la doctrina judicial viene reiterando la utilización de este contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad por los CEE y es indiferente que en el contrato se fijase como objeto del contrato el del vínculo mercantil del CEE con su cliente –en el caso trabajos de mantenimiento-, porque se trata de un contrato temporal de fomento y no de un contrato por obra o servicio determinado, así por ejemplo STSJ de Baleares de 26 de febrero de 2018 (r. 577/17), declarando válida y lícita la decisión empresarial de dar por finalizado el contrato temporal por transcurso del término pactado.

un total de 8.335 contratos de esta tipología, pero de los 83.408 contratos concertados por los CEE acudieron masivamente a las contrataciones temporales estructurales (23.761 contratos por obra o servicio, 28.775 contratos eventuales por circunstancias de la producción e interinidad, fueron en este caso 14.988 los contratos celebrados en 2019). Hay que anotar que en el año 2020 se realizaron un total de 86.706 contratos específicos para personas con discapacidad⁴⁰, y de ellos 65.461 contratos fueron celebrados por CEE. El CEE sostiene la contratación de los discapacitados, porque en ellos se incorporan al mercado laboral tres de cada cuatro personas con discapacidad que son empleadas como asalariadas en España.

De manera que sin el empleo protegido la persona con discapacidad estaría más alejada de su integración laboral, y a la vista de las cifras reseñadas –ut supra– también puede afirmarse, aunque no guste escucharlo, que sin la contratación temporal la persona con discapacidad estaría más aislada y apartada del mundo laboral. Es decir, se frustraría una de las integraciones necesarias, la laboral, que es un pilar fundamental enunciado en la Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad de Naciones Unidas de 13 de diciembre de 2006. Sin una verdadera integración en el mundo laboral la inclusión social de los discapacitados queda baldía, pues esta integración dota de reconocimiento a la persona, le posibilita sentirse útil a través del trabajo y les confiere autonomía personal, que será distinta en intensidad en atención a su discapacidad y grado –recordemos que según el tipo de discapacidad la inclusión es muy heterogénea, pues las personas con discapacidades sensoriales, sean auditivas o visuales, son las que más se han incorporado al trabajo mientras que quienes sufren discapacidades intelectuales su presencia laboral es realmente reducida⁴¹–.

⁴⁰ Un año en el que por efecto de la pandemia cae la contratación un 26,4%, y nuevamente se constata que son importantes los efectos del COVID-19 sobre el empleo de los discapacitados. Así *Informe Olivenza 2020-2021*, pág. 315.

⁴¹ La nueva Ley de empleo, Ley 3/2023 en su art. 50.1 in fine hace mención, de entre las personas con discapacidad, a las que, según criterio legislativo presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, con cita, entre otros, de quienes tienen parálisis cerebral, trastorno de la salud mental, discapacidad intelectual o trastorno con espectro del autismo siempre que además tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%. El art. 54 de la

El contrato temporal de fomento es un contrato sin causa, siendo la puerta de acceso y, además, de permanencia en el empleo de los discapacitados. No en vano los discapacitados son considerados sujetos merecedores de especial atención por las políticas de empleo, por encuadrarse entre los denominados colectivos prioritarios o colectivos con especiales dificultades para el empleo⁴². Las normas laborales han puesto la mirada en la persona con discapacidad siempre como colectivo desfavorecido y hoy continua siendo necesario ese prisma porque estando tan lejos de la inclusión laboral real siguen teniendo dificultades en el acceso en el empleo y en la permanencia en el mundo laboral⁴³.

La figura contractual que estudiamos requiere que la persona contratada tenga la condición de discapacitado. El legislador ha dedicado la atención a la acreditación de dicha condición, permitiendo que sea bien por tener reconocido el grado de discapacidad igual o superior al 33%, por su declaración en la Seguridad Social contributiva de incapacidad permanente en sus grados de total, absoluta o gran invalidez⁴⁴, o por la equivalencia a esa incapacidad en la Seguridad Social

norma replica el contenido de distintos preceptos de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad en relación con el acceso al empleo ordinario, mantenimiento del empleo, mejora de la empleabilidad y la ahora denominada eufemísticamente sostenibilidad del empleo protegido.

⁴² Ya tuvimos ocasión de indicarlo, siendo las referencias que de ello se podía encontrar en la Ley de empleo vigente hasta 2023 (circunstancias hoy reiteradas en la renovada Ley 3/2023), en SERRANO ARGÜELLO N. (2016), "La protección a los discapacitados en el trabajo: del perfeccionamiento legal a sus últimos avances a través de la jurisprudencia comunitaria", VV.AA., *Estudios y comentarios jurisprudenciales sobre discapacidad*, Thomson-Reuters Aranzadi, pág. 315.

⁴³ La primera vez que hicimos esta afirmación eran más de dos de cada tres discapacitados los que estaban inactivos y su tasa de empleo 25,7%, así en SERRANO ARGÜELLO N. (2016), "La protección a los discapacitados...", ibídem, la última tasa de empleo publicada es el 25,9%, lo que demuestra, a la vista de los más de 5 años transcurridos, que el avance es muy lento.

⁴⁴ Como es sobradamente conocido, entre otras, las SSTS de 29 de noviembre de 2018 (rcud. 3382/2016), de 19 de febrero de 2020, de 12 de mayo de 2020 – hasta siete sentencias – y 26 de mayo de 2021 han interpretado que el art. 4.2 RD-Legislativo 1/2013 incurre en un exceso en el mandato de la legislación delegada encomendada al gobierno (art. 82 CE), y por lo tanto en ultra vires cuando equipara "a todos los efectos" las citadas incapacidades laborales a un grado de discapacidad igual al 33%, porque se sustituye la frase "a los efectos de esta

de los que fueron regímenes especiales para funcionarios por tener reconocida en clases pasivas la pensión de jubilación precisamente por inutilidad, esto es, por reconocimiento de una incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

La declaración de discapacidad se realiza en atención a lo regulado en el RD 1971/1999. Y parece oportuno tener presente que, al menos desde diciembre de 2021, ya estuvo en la agenda adoptar nuevo baremo de valoración del grado de discapacidad⁴⁵. Finalmente, se ha publicado por RD 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, que sustituirá al vigente RD 1971/1999 a partir del 20 de abril de 2023. En el futuro se pretende mejorar los criterios, dotar de uniformidad las evaluaciones, ya que, aunque la norma viene siendo ya común en todo el territorio nacional la prác-

Ley" por la de "a todos los efectos". Y lo hace cuando reconoce un grado de discapacidad a todos los efectos a los pensionistas de IP (en sus distintos grados antes mencionados de total, absoluta y gran invalidez) y no exclusivamente a los efectos de aquella Ley que lo regulaba –la Ley 51/2003, LIONDAU– variando el mandato recibido del legislador.

No obstante, esta consideración no afecta –entendemos– al contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad, ya que se trata de una norma laboral que, en una interpretación conforme al primer mandato regulador, esto es en el seno de la regulación de la LIONDAU tendría perfecta cabida para realizar esa equiparación, siendo cierto además que, por otro lado, expresamente la equiparación se está llevando a cabo por la propia DA 1ª de la Ley 43/2006 que regula la modalidad contractual que estudiamos en este capítulo. De tal manera que es posible realizar el contrato con personas que tiene reconocida la incapacidad permanente, pero eso no puede suponer que los contratados bajo esta tipología de fomento del empleo, mientras siga vigente esa jurisprudencia del Supremo y el legislador no la cambie puedan ver extendidos a otros ámbitos los beneficios de la discapacidad y en ningún caso en la completa aplicación del RD 1971/1999 –cuyos efectos son múltiples–. Hemos de indicar que ya habido expresas manifestaciones gubernamentales, por los órganos administrativos Ministeriales correspondientes de la intención de modificar la norma para que quepa la equiparación a todos los efectos, aunque todavía no se ha visto la presentación del proyecto de ley reformador –cuando se escriben estas páginas–. Se sustenta ese posible cambio legal en evitar el peregrinaje de la persona con discapacidad para su reconocimiento global.

⁴⁵ Existe acuerdo inicial de las CCAA (aunque no ha sido adoptado por unanimidad) con el Ministerio del ramo (hoy llamado de Derechos sociales y en la tradición lo fue de asuntos sociales) para impulsarlo.

tica aplicativa no siempre lo es, con la actualización del nuevo Real Decreto se ha procurado y también se intenta confeccionar un texto, que sea moderno y se muestre realmente adaptado a la Convención Internacional de 13 de diciembre de 2006 sobre los derechos de las personas con discapacidad⁴⁶.

Una reforma de la modalidad contractual, teniendo en cuenta la finalidad de fomento del empleo que persigue esta tipología, exigiría repensar si es necesario poder incorporar a quien no siendo discapacitados legales –por no alcanzar el porcentaje del 33% de discapacidad– sí se encuentran en la llamada discapacidad límite. Nosotros opinamos que lo es y ello porque si el objeto de la contratación temporal de fomento es la dificultad que encuentran los discapacitados en el acceso y permanencia en el mundo laboral, es constatable, estadísticamente, que esa dificultad también la tienen los discapacitados que no han sido reconocidos como discapacitados porque no lo alcanzan en porcentaje el 33% en su grado de discapacidad (legalmente reconocido). Personas que a veces son más rechazadas que los discapacitados legales porque quedan en tierra de nadie y sin incentivos a la contratación, incluidas modalidades contractuales de fomento, su inclusión laboral se torna más dificultosa. E igualmente es necesario apuntar otra razón porque en la normativa internacional se aborda la discapacidad desde una visión extensiva y dinámica que es poco conciliable con la franja que delimita la normativa nacional⁴⁷.

⁴⁶ También se producen en 2022 movimientos de algunas autonomías para mejorar la gestión del reconocimiento de dependencia, así, por ejemplo Andalucía, está a punto de publicar su nuevo Decreto sobre el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del sistema para la autonomía y atención a la dependencia en la Comunidad autónoma, con la finalidad de impulsar agilidad a los trámites –con unificación de algunas fases procedimentales de valoración– y simplificación administrativa de los mismos. Lo que puede contribuir a iniciar el camino para finalizar los llamados peregrinajes del reconocimiento de la discapacidad.

⁴⁷ De esta manera no sólo se alza la voz desde hace años por la doctrina sino también lo hace alguna doctrina judicial. Quizá el mejor ejemplo se muestre en las SSTSJ del País Vasco de 20 de mayo de 2020 (rec. 509/20), de 1 de febrero de 2022 (rec. 2015/21) y de 15 de febrero de 2022 (rec. 2026/21), así se reitera, en sede judicial, que la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en su art. 1.2 fija un concepto dinámico y transversal de lo que se ha de entender del fenómeno de la diversidad funcional de las personas y la forma de

Por las particularidades del colectivo las normas que acometieron los contratos de fomento del empleo, desde el inicio, para un mejor control de los fines perseguidos han exigido que exista inscripción como demandantes de empleo en las oficinas públicas de empleo (hoy servicios autonómicos de empleo⁴⁸). La importancia de esta regla es tal que en la escueta regulación de la DA 1ª de la Ley 43/2006 aparece dos veces –corta por su extensión-. Primero, al indicar que la contratación podrá hacerse con trabajadores con discapacidad inscritos en la oficina de empleo (apartado 1º). Y, en segundo lugar, cuando se indica que los empresarios deberán contratar a los trabajadores a través de la oficina de empleo (apartado 7º). Por lo tanto, al legislador le preocupa el control de la oferta de empleo para las personas con discapacidad, más que para otros colectivos demandantes de empleo o desempleados en atención a la necesidad de integración laboral, con medidas más exigentes que para otros grupos, incluso aun cuan-

abordarlo por los poderes públicos. Idea que, considera, también determina el contenido y alcance de la definición de persona con discapacidad que se recoge en nuestra legislación nacional en el art. 4.1 TRLGDPCDIS. Y también cuando asevera que el concepto de persona con discapacidad recogido por el art. 4.1 RD-Legislativo 1/2013 al referirse a impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, y considerar que uno de los sectores más importantes de participación en la sociedad es el laboral, por ello argumenta que el soporte del reconocimiento administrativo de la discapacidad encuentra también asiento en el punto 1 del art. 4 TRLGDPCDIS, así como con el art. 1 de la Convención de Nueva York de 13 de diciembre 2006 sobre los Derechos de las personas con discapacidad, esa idea coincide casi literalmente con la definición del art. 4.1 TRLGDPCDIS. En este caso para reconocer el grado de discapacidad de al menos el 33% a quien lo tiene reconocida una incapacidad permanente en esos grados de total, absoluta o gran invalidez (en el caso concreto se trataba de una IPT) por considerar que si ya se ha reconocido por los poderes del Estado que *"una persona no puede prestar actividad laboral en su profesión... por existir limitaciones funcionales a largo plazo que se lo impiden, esos mismos poderes públicos han de asumir que es persona con discapacidad a partir de entonces, pues el órgano administrativo competente ya ha asumido previamente al reconocer la situación de IPT que no puede realizar su trabajo habitual por tener limitaciones funcionales duraderas o a largo plazo..."*.

⁴⁸ Regulación a la que inicialmente se encontraba estrechamente vinculada otra exigencia contenida en las primeras redacciones del art. 16 ET, que luego se limitó a la obligación de comunicar los contratos a la oficina pública de empleo, y que al realizar el Texto Refundido de 2015 del ET (RD-Legislativo 2/2015) se dio traslado de la norma estatutaria a su ubicación en la Ley de empleo.

do también presenten estos otros grupos constatadas dificultades de acceso al empleo a las que se refiere el art. 17.3 ET. Se exige que se demande por la empresa oferente de empleo la contratación de un trabajador discapacitado. Lo que ha sido en ocasiones leído con reservas porque ya no estamos ante una oferta genérica de empleo dirigida a cualquier trabajador sino una oferta, que siendo genérica se dirige al colectivo de discapacitados desempleados⁴⁹, y además inscritos en la oficina de empleo. De alguna manera ya se nos anuncia que tampoco es admisible la segregación por ser persona con discapacidad en materia de colocación, ni por lo tanto de servicios y acceso de las personas con discapacidad a la oferta laboral y los servicios de formación profesional⁵⁰.

También es una exigencia recogida en la normativa el modelo oficial, especial, para este tipo de contrato, con la obligación de formalizar el contrato en ese documento. Lo que parece acertado siendo un contrato temporal acausal⁵¹. Al tratarse de un contrato con particularidades se exige además que aquella formalización sea, necesariamente, por escrito, exigencia que deriva del art. 8.2 ET, por contenerlo así

⁴⁹ De la misma manera se ha criticado que no se amplié la posibilidad de quienes tienen demanda de mejora de empleo, frente a contrataciones temporales estructurales que son de menor duración, con la excepción del contrato de sustitución que puede ser de mayor duración.

⁵⁰ Así recientemente, Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (2022): *Observación General nº8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y el empleo*, de 9 septiembre 2022, CDPD /C/GC/8, pág. 8.

⁵¹ En esta línea, se reforzó su falta de casualidad por el TS en su Sentencia de 13 de julio de 2009 "*sin que precise para ello que concurra una causa específica que justifique esta temporalidad del contrato*", por tratarse, como venimos, exponiendo de un contrato de fomento del empleo para las personas con discapacidad. Y esa finalidad es, precisamente, la que permite excepcionar la regla que vincula la temporalidad con la existencia de una necesidad temporal de trabajo por parte de la empresa. Lo que reiterarán los TSJ, por todos STSJ de Madrid de 9 de diciembre de 2020 (r. 604/20) que recuerda que para el contrato de fomento del empleo para trabajadores con discapacidad se produce la válida extinción del contrato cuando llega el término final pactado, recordando que se está ante contrataciones sin causa, siendo posible acudir a él y utilizar la tipología contractual para cubrir necesidades temporales o indefinidas. Y ello es así porque su utilización coyuntural es permitida con la finalidad de facilitar el acceso al mercado laboral ciertos colectivos de trabajadores con especiales dificultades.

su regulación legal, y figurar, nuevamente, en el apartado 7º de la DA 1ª de la Ley 43/2006.

Desde que se regularon en España los contratos temporales de fomento del empleo una de sus particularidades es la duración de contrato, un mínimo de un año y un máximo de tres años, dentro de cuyos márgenes son posibles las prórrogas –de un año– siempre que no se supere la duración máxima de los tres años. Cuando se fijó esa duración de hasta tres años se habló de una duración larga de contrato temporal, de ahí que al ser un contrato con finalidad de fomento del empleo compensase la temporalidad con la persistencia de su duración –insistimos larga para un contrato temporal– o al menos expectativa que generaba en el trabajador.

Si bien su duración podía ser concertada por el mínimo previsto, esto es un año, con sus consiguientes prórrogas, que habrían de ser de doce meses, al menos (apartado 2º de la DA 1ª Ley 43/2006). En relación a la duración es posible que concluya al año de duración, sin que ello constituya ningún fraude en la contratación⁵². E igualmente es posible la prórroga tácita si no ha llegado a la duración máxima posible, por ejemplo, si se concertó por la inicial de un año, y no existiendo denuncia se continúa la prestación de servicios con el límite de la duración máxima del contrato de los tres años, anteriormente indicada. Prórroga tácita contemplada por el art. 49.1 c) ET y de aplicación también para este contrato temporal de fomento del empleo, por ser de aplicación a los contratos de duración determinada. Si no mediara denuncia y se superase el tiempo máximo de duración permitido, alcanzando los tres años, la consecuencia sería la presunción de contrato indefinido, salvo prueba en contrario que demuestre su temporalidad. Por otro lado, para este contrato es también aplicable la regla, siempre que supere el año, que exige la denuncia del contrato con la antelación exigida por el ET, de al menos 15 días.

Por tratarse de un contrato sometido al Derecho comunitario, y a la Directiva 1999/70/CE, el contrato temporal no puede ser usado de manera fraudulenta encadenando de manera sucesiva contratos de fomento temporales. Aunque en la legislación interna sólo hemos

⁵² Como indica la doctrina judicial, por todas, STSJ de Castilla y León, Valladolid, de 22 de junio de 2022 (r. 1407/22).

desarrollado reglas impeditivas de la contratación de los contratados temporales causales, para el cumplimiento de la cláusula 5ª de la Directiva 1999/70/CE, y sin hacer mención a los contratos temporales como el que aquí analizamos que tienen finalidades de fomento del empleo. Hay que afirmar que la legislación nacional española no ha sabido trasponer adecuadamente la Directiva 1999/70/CE sobre el trabajo de duración determinada –ni en el empleo privado, ni en el público, ni en la contratación temporal de fomento cuando se permite para determinados colectivos, como la que aquí se estudia de las personas con discapacidad amparada en la DA 1ª de la Ley 43/2006 o para los excluidos sociales de la Ley 44/2007 (en su art. 15)-. En concreto las cláusulas 4ª y 5ª de la Directiva 1999/70/CE dedicadas a la no discriminación de los contratados con contratos temporales frente a los contratados indefinidos (los fijos comparables), así como el control del abuso en la utilización sucesiva de contratos temporales (con medidas tanto preventivas como capaces de evitar ese abuso).

De igual modo, también respecto de los contratos temporales coyunturales como el de fomento del empleo rigen estas dos obligaciones contenidas en la mencionada Directiva –las cláusulas 4ª y 5ª- y, sin duda, también llegarán a los Tribunales españoles las malas prácticas que en el uso de estos contratos temporales de fomento para las personas con discapacidad –y otros grupos- se realizan, sin respecta las exigencias del Derecho social europeo –algunas desde las empresas por la admisión del encadenamiento continuado de contratos y otras desde la propia regulación legal que tolera el encadenamiento e igualmente, en menor medida, pero aun presentes en la regulación convencional en orden a las subcontratas cuando aparecen implicados los centros especiales de empleo⁵³-. Y ello teniendo en cuenta que

⁵³ Y ello, teniendo presente que la reforma del art. 15.5 ET incluye desde el RD-Ley de manera expresa que la prohibición de encadenamiento de contratos es de aplicación en supuestos de sucesión o subrogación empresarial, lo que en la práctica afecta en ocasiones a las relaciones laborales de los centros especiales de empleo para las personas con discapacidad. Si bien la regla en la novedosa redacción del art. 15.5 ET sólo afecta ahora al encadenamiento de contratos por circunstancias de la producción lo cual es, a nuestro entender, algo grosero jurídicamente, por la limitación de la regla a sólo este contrato, cuando la contratación temporal en España admite distintos contratos temporales o de duración determinada, que tras la reforma del RD-Ley 32/2021, aparecen más dispersos normativa-

la propia Directiva admite que se pueda excepcionar la cláusula 5ª mediante la introducción de una regulación, que siempre apreciando las concretas necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores -, mediante una medida que indique las razones objetivas justificativas de la renovación de tales contratos (de duración determinada) o relaciones laborales, y ello, no cabe duda, sería perfectamente posible para las personas con discapacidad y encontraría justificación –siempre que la motivación legal se ampare en la realidad del empleo de las personas con discapacidad del momento histórico-. E incluso por aplicación de la Directiva 2000/78/CE, cuyo art. 7 sí permite adoptar medidas de acción positiva u otras acciones dirigidas a las personas con discapacidad, mediante determinadas decisiones cuya finalidad sea crear o mantener disposiciones o facilidades con objeto de proteger o fomentar su inserción laboral. Sin embargo, hay que analizar en cada caso concreto y constatar que efectivamente se esté cumpliendo la finalidad de inserción y que no se trate sin más de perpetuar en la temporalidad a la persona con discapacidad, mientras a la población trabajadora se le remedia mediante la prevención y control de una contratación temporal abusiva como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos temporales.

Por lo tanto, no descartamos que enlazar contratos temporales causales con contratos temporales de fomento del empleo como lo es el regulado para las personas con discapacidad -en la DA 1ª de la Ley 43/2006- pueda no respetar las garantías de la Directiva y en concreto ser contraria a sus cláusulas 4ª y, particularmente, la cláusula 5ª. Y hemos de tener presente que para la norma europea la definición de trabajador con contrato de duración determinada lo es aquel trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral en los que el final

mente, y éstos otros se escapan a la regla de control de la contratación abusiva por no contemplarlos el legislador nacional, lo que puede suponer poner en solfa la Directiva 1999/70/CE, al tolerar la sucesión de contrataciones de duración determinada prolongadas en el tiempo sin que exista justificación para ello, o sin haberse detenido el legislador a justificar sus particularidades que hacen especial esa contratación temporal. Por otro lado, el nuevo art. 15.5 ET omite la regulación anterior, probablemente de mejor técnica jurídica, que expresamente lo que indicaba para qué contratos temporales no resultaba de aplicación la regla que controlaba el abuso en el encadenamiento de contratos temporales *“lo dispuesto ... no será de aplicación a la utilización de los contratos...”*.

del contrato de trabajo (o de la relación laboral) *viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado*. Y la finalización del contrato temporal de fomento del empleo viene determinada por un término final (coincidente con la duración pactada entre los doce meses y los tres años a que se refiere el apartado 2º de la DA 1ª De la Ley 43/2006). Por ello, parece necesario emplazar al legislador para que regule, en relación con el contrato temporal de fomento del empleo, mecanismos para prevenir también respecto a las personas con discapacidad los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos temporales. Y que en ese control se atienda con esmero al uso intercalado de contrataciones temporales de fomento del empleo, con otros contratos temporales causales, más aún cuando luego con la misma persona se realizan nuevamente contratos de fomento temporal del empleo para personas con discapacidad⁵⁴.

No obstante, como sucede para el resto de contratos de duración determinada, y a salvo de que haya intervenido la negociación colectiva para establecer limitaciones puede llegarse a una rotación con distintos trabajadores haciendo un uso indebido de esta contratación⁵⁵.

⁵⁴ Como puede verse, por ejemplo, en la STSJ de Aragón de 17 de marzo de 2010 (r. 116/10), con un primer contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad, seguido por contratos de interinidad y nuevamente la celebración de un contrato temporal de fomento del empleo. Para nuestros Tribunales la cadena de encadenamientos de contratos temporales es en estos casos considerada ajustada a sus modalidades y, por lo tanto, el cese del último contrato válido, no siendo considerado un despido. Sin valorarse un posible encadenamiento abusivo al analizar los contratos en clave de la legislación nacional y no sólo en los términos de la Directiva 1999/70/CE, sino que por tratarse de personas con discapacidad conviene analizar si podría incurrirse en una discriminación por razón de discapacidad contraria a la Directiva 2000/78 porque aunque, como ut supra se ha indicado, su art. 7 sí permite adoptar medidas de acción positiva para la personas con discapacidad, mediante determinadas acciones cuya finalidad sea precisamente, como se ha dicho, crear o mantener disposiciones o facilidades con objeto de proteger o fomentar la inserción de dichas personas en el mundo laboral. No parece que sea una medida de fomento tolerable aquella que perpetúa en la temporalidad a la persona con discapacidad, mientras ese abuso se combate para el resto de los trabajadores.

⁵⁵ Que no ha sido suficientemente combatida por el legislador, evitando el cumplimiento pleno de la cláusula 5ª de la Directiva 1999/70/CE y desatendiendo a una

Aunque no está de más recordar cómo el nuevo art. 15.5 ET –tras la redacción dada por el RD-Ley 32/2021– advierte que adquiere la condición de fijo quien desempeñe un puesto de trabajo ocupado más de 18 meses en un periodo de referencia de 24 meses mediante los nuevos contratos por circunstancias de la producción (del nuevo apartado 2º del mencionado art. 15 ET). Es decir que, por fin el legislador, ha establecido una medida contundente para el control de la rotación de un mismo empleo mediante distintos trabajadores, pero lo hace sólo para una tipología de contratación temporal. Si bien nuevamente tenemos que demandar la acción legislativa para incorporar normativamente una regla que sea aplicable, en los términos del nuevo art. 15.5 ET al contrato temporal de fomento del empleo que impida la rotación de distintos trabajadores en un mismo puesto de trabajo (en este caso trabajadores discapacitados). De ahí que sea ineludible reformar el régimen jurídico de la DA 1ª de la Ley 43/2006 para el cumplimiento de la Directiva 1999/70/CE en relación con las personas con discapacidad que son contratados mediante contratos temporales.

Además, como es habitual en nuestras normas se contienen reglas que impiden el efecto sustitución de empleo indefinido por empleo temporal (muy similares a las que se recogen por ejemplo para la ETT⁵⁶, o de las que se regulan al establecer el disfrute de las bonificaciones al empleo u otros estímulos o ayudas).

Como nada dice la regulación en relación al periodo de prueba el que se establece para estos contratos deberá respetar las exigencias generales del art. 14 ET, y se estará al pacto escrito relativo a su duración y esta se ajustará, en cuanto a la duración máxima del periodo de prueba, a lo previsto en convenio colectivo aplicable o, en su defecto, a la regulación legal sobre la duración máxima, no pudiendo exceder de 6 meses para técnicos titulados ni de 2 o 3 meses para los demás en atención a las dimensiones de la empresa si superan o no sus plantillas los veinticinco trabajadores-. Resulta claro que no es de aplicación la regla especial del periodo de prueba para los contratos temporales

realidad incuestionable de la temporalidad cual es la rotación con distintos trabajadores en un mismo puesto, a salvo de esa prevención de la nueva redacción del art. 15.5 in fine ET a la que seguidamente aludimos, pero que no será efectiva hasta la segunda mitad del año 2024.

⁵⁶ En este caso en el art. 8 c) Ley 14/1994.

casuales del art. 15 ET, y en todo caso no lo sería para el contrato temporal de fomento del empleo para las personas con discapacidad, porque como hemos indicado la duración mínima del contrato es de doce meses, y la precisión especial del art. 14 ET para los contratos temporales estructurales se aplica, conviene recordarlo, en exclusiva a aquellos concertados por un periodo temporal no superior a seis meses. Por otro lado, el debate de la imposibilidad de utilizar el periodo de prueba indebidamente y hasta en fraude de ley, contraviniendo así las finalidades de este instituto ha sido abordado y solventado en sede de otros contratos de fomento de empleo, algunos de ellos de carácter indefinido⁵⁷.

La otra trascendente aportación de este contrato temporal de fomento, que también proviene desde su redacción originaria es que siempre ha sido un contrato con una previsión de indemnización al momento de su extinción, indemnización que se fijó y sigue siendo de 12 días de salario por año de servicio, denominada por la norma en aquellos años no indemnización por fin de contrato sino “compensación económica”. Dicción que refleja sin duda la atención del legislador de aquellos años a la falta de causalidad de la temporalidad permitida, y nos referimos a la regulación inicial del contrato temporal de fomento del empleo de 1984 así como a la concreta modalidad temporal ya sólo para discapacitados de 1994. Resulta oportuno y

⁵⁷ Por ejemplo, respecto del contrato de apoyo a los emprendedores, que no se consideró colisionara con los mandatos de la Carta social Europa, como lo habían interpretado inicialmente algunos juzgados de lo social, sin embargo, la razón justificativa en el caso ha sido porque en el contrato de fomento indefinido de apoyo a los emprendedores en concreto cumplía una finalidad distinta a la tradicional encomendada al periodo de prueba, al respecto véase STS de 28 de marzo de 2022 y reiterada en STS de 11 de mayo de 2022. Pero también por la jurisprudencia al examinar periodos de prueba abusivos y celebrados en fraude de ley, aun estando contempladas esas duraciones de todo punto desproporcionadas en los convenios colectivos de aplicación. Ciertamente en estos últimos meses se despierta otro uso indebido del periodo de prueba, pero en relación con la contratación indefinida y no con la temporal, tras las reformas operadas en los contratos temporales por el RD-Ley 32/2021. Sin embargo, parece que las soluciones sobre su utilización en fraude de Ley del periodo de prueba, o el periodo de prueba abusivo por su larga duración, ya han obtenido respuestas previas y serán las que deban aplicar a este nuevo uso indebido, si efectivamente se está produciendo, los juzgados y Tribunales sociales.

conveniente recordar que esa cuantía indemnizatoria sirvió de referente al legislador cuando introdujo la indemnización para los contratos temporales causales que tienen derecho a ella (si bien es cierto que inicialmente de carácter progresivo⁵⁸), y también cuando se regularon en 1994 los contratos en misión de carácter temporal para la prestación de servicios triangular a través de ETT.

También se contiene una previsión que ha sido clave en lograr la conversión de contratos temporales en contrataciones fijas, que es precisamente la ayuda económica, en forma de subvenciones o bonificaciones a la transformación del contrato temporal en contrataciones indefinidas (nuevamente con referencias y llamadas expresas a lo regulado en el RD 1451/1983). De manera que los empresarios pueden solicitar las ayudas y subvenciones por contratación de personas con discapacidad, tanto en la originaria contratación temporal con esta tipología contractual del contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad como en la conversión de la contratación en contratos indefinidos sin solución de continuidad.

En fin, aunque en su regulación no se establezca se trata de un contrato temporal bonificado, y lo es por el colectivo de personas al que se dirige, es por ello que goza de un doble incentivo para el empresario, por un lado la excepcionalidad de la temporalidad siendo un contrato de corte coyuntural y acausal –como hemos visto–, por el otro, el disfrute de bonificaciones, cuyas cuantías se verán diferenciadas en atención (1) al tiempo de trabajo, ya que puede formalizarse a tiempo parcial y (2) a las características de la persona con discapacidad con la que se contrata, en razón tanto de su sexo como de otros factores relacionados con la propia discapacidad que padece y (3) sus grados. Se trata de las pocas excepciones en las que se permite disfrutar a los empresarios de estímulos económicos por la contratación temporal, justificación que nuevamente se ampara en las especiales dificultades de acceso al empleo de las personas con discapacidad. Y, como se ha anunciado anteriormente de las ayudas en forma de bonificaciones a

⁵⁸ Iniciándose con 8 días de indemnización por año de servicio hasta alcanzar los 12 días, art. 49.1 c) ET. Conviene recordar que los contratos temporales que hoy carecen de derecho a indemnización a su finalización son los formativos y los contratos de interinidad hoy llamados por el legislador esnobista de sustitución, y esta exclusión encuentra amparo en la Directiva 1999/70/CE.

la Seguridad Social también disfrutarán los empresarios por la conversión de estos contratos temporales en contrataciones indefinidas, esto es por la transformación del empleo temporal en indefinido.

Las referencias a esta tipología de contrato temporal de fomento del empleo para las personas con discapacidad en los convenios colectivos son casi inexistentes y si alguno se refiere al contrato es para indicar que puede ser utilizado como modalidad contractual temporal. Sobre la contratación específica para los discapacitados los convenios colectivos tienen unas posibilidades importantes, más cuando las normas explícitamente les llamen⁵⁹, o cuando lo hacen las normas internacionales o sus intérpretes⁶⁰.

Finalmente, no es ocioso recordar que a esos incentivos se suman las ayudas que puedan establecerse por las CCAA, y corresponde también indicar que todas las autonomías contemplan una línea específica de ayudas destinadas a la contratación de personas con discapacidad normalmente incidiendo más en los estímulos en atención al concreto origen y grado de discapacidad, a las que se pueden acoger los empresarios y adicionar a las ayudas estatales cuando realicen estos contratos temporales de fomento del empleo u otras contrataciones temporales con personas con discapacidad⁶¹. De esta manera

⁵⁹ Así se viene reclamando que haya una expresa llamada a los convenios colectivos para regular cuestiones vinculadas al empleo de las personas con discapacidad, al igual que ya existe con la igualdad por razón de sexo. Y, por otro lado, que incluso se contemplen planes específicos negociados en empresas o en los distintos sectores de actividad que pongan el foco en la integración laboral de los discapacitados. Sin duda el convenio colectivo es un instrumento útil para la consecución del acceso y mantenimiento del empleo de la persona con discapacidad pero ha sido, hasta la fecha desaprovechado, quizá con la única excepción de los convenios colectivos de los centros especiales de empleo.

⁶⁰ Ya se encuentran interpelaciones a la negociación colectiva para que en ella se prohíba la discriminación por razón de discapacidad, así en Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (2022): *Observación General nº8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y el empleo*, de 9 septiembre 2022, CDPD /C/GC/8, pág. 8.

⁶¹ Sirvan de ejemplo las medidas de fomento en el marco autonómico de la Comunidad Valenciana, así para 2022 se destinan ayudas a aquellas empresas que cuenten con centro de trabajo en este territorio. Se trata de ayudas públicas que subvencionan el empleo, en este caso empleo temporal si la persona contratada cuenta con diversidad funcional severa. Al tratarse de ayudas públicas se renuevan cada año. Aunque no todas las empresas pueden disfrutar de ellas, quedando

es reforzada la contratación temporal no ya sólo mediante tipologías contractuales específicas sino a través de cualquiera contratación temporal estando justificada por la constatación de sus mayores dificultades de inclusión laboral, acceso y permanencia en el empleo.

III. LA LIMITADA LITIGIOSIDAD DE LA MODALIDAD CONTRACTUAL. UNA CONFLICTIVIDAD SUGERENTE PARA PROCEDER A UNA FUTURA REVISIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DEL EMPLEO

Como regla general en España, desde hace más de cuatro décadas, la utilización de la contratación temporal refiere un uso indebido y muchas veces efectuada en fraude de ley. Ello es singularmente perceptible a lo largo de los años tanto en los contratos eventuales como en los contratos por obra o servicio determinado en su regulación anterior al RD-Ley 32/2021 (habiendo llegado a alcanzar ambas tipologías los casi 17 millones de contratos en un año) y, probablemente, lo sea para los nuevos contratos por circunstancias de la producción en sus dos modalidades. Pero también en ocasiones las otras modalidades contractuales temporales, tanto las causales –sustitución o interi-

algunos sectores excluidos por la interpretación que se realiza de la normativa comunitaria de ayudas de minimis en aplicación del correspondiente Reglamento (por ejemplo, el agrario). Las ayudas contempladas tienen como finalidad subvencionar la contratación, su duración puede oscilar entre 3 y 12 meses, en el año 2022 para contrataciones a tiempo completo alcanza la cifra de 991,66 euros por el número mínimo de meses de mantenimiento del contrato. Si bien esta cuantía se reduce en caso de contratos para la formación y el aprendizaje –hoy un único contrato formativo amparado en el nuevo art. 11ET-, el importe será de 875 euros, aplicando la misma fórmula. En caso de contrataciones a tiempo parcial a esa cuantía, y siempre que supere las 15 horas mensuales el contrato, umbral a partir del cual existe subvención, se le aplicará la reducción proporcional de la subvención prevista para el tiempo completo en atención a la jornada que se realice por la persona con discapacidad. Al ser subvenciones están condicionadas a la existencia de crédito suficiente en la anualidad. También se establece un plazo de solicitud que abarca el arco temporal desde la publicación de las ayudas hasta un día de terminado (en concreto para las ayudas de 2022 de 30 de marzo a 1 de septiembre), presentándose en el plazo de dos meses siguientes a la contratación objeto de la subvención, conforme figura regulado en DOGV. núm. 9308 de 29 de marzo de 2022.

nidad- como las coyunturales y, entre estas últimas, las de fomento del empleo, se desvían del fin concebido legalmente, aunque en volumen de contratos son muchos menos, así se manifiesta en el estudio de las resoluciones judiciales que reflejan esta patología.

El contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad no ha sido ajeno a estas y otras controversias judiciales que pasamos a examinar de manera sucinta.

Normalmente cuando se formaliza este contrato temporal de fomento del empleo lo primero que se analiza es si la persona trabajadora cumple –con anterioridad a la contratación- el requisito de discapacidad para poder ser contratada bajo esta modalidad, analizando consiguientemente que, o bien, goce del reconocimiento del grado de discapacidad que alcance el 33% en aplicación del RD 1971/1999 –ahora el nuevo RD 888/2022-, o bien, reúna las equivalencias a su consideración como discapacitada que permite el propio contrato y por tener reconocidos en los distintos regímenes públicos de Seguridad Social la incapacidad laboral que posibilita la formalización de este contrato de fomento del empleo⁶² –en sus grados de total, absoluta o gran invalidez-. También las resoluciones judiciales nos ofrecen quiénes son los empresarios que contratan bajo esta modalidad, mayoritariamente se trata de un centro especial de empleo⁶³. De tal manera que una vez que concurren en los contratantes los requisitos que establece la DA 1ª de la Ley 43/2006, que como se acaba de in-

⁶² Así nos podemos encontrar con personas con grado de discapacidad del 39% (STS de 14 de mayo de 2020), 83% grado de discapacidad STSJ de Aragón de 17 de marzo de 2010 (r. 116/10).

⁶³ Por ejemplo, en la STSJ de Cataluña de 7 de febrero de 2014 (r. 5539/13), STSJ de Asturias, de 3 de marzo de 2020 (r. 539/20), STSJ de Madrid de 24 de septiembre de 2020 (r.277/2020), STS de 14 de mayo de 2020. Normalmente la alegación que se realiza para buscar la utilización indebida es tanto que no figura el objeto del contrato con alusión a la causa de la contratación temporal estructural como que no se describen las concretas funciones que deberá ejecutar el trabajador que es contratado con esta tipología contractual, que también busca asimilar, indebidamente este contrato acausal con determinadas tipologías temporales causales, sea la interinidad o sustitución o, en su caso, el contrato por obra o servicio determinado, mientras estuvo vigente, o en fin, si así lo determinan los convenios colectivos para la contratación eventual por circunstancias de la producción.

dicar se fija en la persona trabajadora, no hay impedimentos para la formalización del contrato.

En relación con su duración se han suscitado distintas cuestiones. La más recurrente es si se está ante una extinción por llegada del término pactado o ante un despido.

Por ejemplo, cuando el contrato se celebra pactando expresamente una duración de un año se extingue la relación contractual en estos casos con cierta reiteración se ha indicado que es válida la extinción y no puede ser considerado un despido porque se trata de una válida extinción contractual⁶⁴, debiendo en su caso mediar denuncia⁶⁵. Esta conflictividad se reproduce en otras ocasiones antes de agotar su duración máxima de los tres años. El contrato establece su duración, y si se ajusta a la permitida en la DA 1ª de la Ley 43/2006, no inferior a 12 meses ni superior a tres años es válida su extinción⁶⁶.

⁶⁴ STS de 14 de mayo de 2020 (rcud. 1606/20), a lo que se añade: ni aunque las partes en el anexo del contrato de trabajo establecieran la aplicación supletoria del art. 15 ET, el art. 3 RD 2720/1998 o el convenio colectivo de referencia, mediante una típica cláusula de estilo que suele incorporarse a la contratación temporal en los contratos de esta naturaleza, porque estando regulado con claridad en la modalidad contractual no hay nada que suplir.

⁶⁵ Necesaria como hemos indicado anteriormente en aplicación del art. 49.1 c) ET cuando la duración del contrato es superior al año.

⁶⁶ Por todas, STSJ de Madrid de 24 de septiembre de 2020 (r. 277/2020), se está ante una válida terminación del contrato temporal de fomento, cuando se aprecia que efectivamente cumple los requisitos de la DA 1ª de la Ley 43/2006, no superando la contratación una duración superior a los 3 años, siendo el límite máximo establecido por la Ley. Asimismo, STSJ de Asturias, de 3 de marzo de 2020 (r. 539/20) al considerar que el contrato de trabajo se extinguió válidamente por la expiración del término pactado y no es posible que la extinción sea calificada como despido improcedente. O, en STSJ de Galicia de 19 de noviembre de 2021 (r. 3597/21) que confirmaba la apreciación de instancia y al llegar el término final establecido en el contrato se está ante la válida extinción contractual y no es un despido improcedente, recordando que utilización de la contratación temporal no causal como medida de fomento del empleo, denominada habitualmente como contratación temporal coyuntural (frente a la estructural o causal) está autorizada por el artículo 17 ET. Del mismo modo la STSJ de Murcia de 27 de enero de 2022 (r. 790/21) que tras repasar el régimen jurídico del contrato concluye que está amparado el fin del contrato en tal disposición, argumenta que la temporalidad también existe en relaciones laborales ordinarias y descarta plantear cuestión de inconstitucionalidad porque si bien la estabilidad del empleo y el establecimiento de relaciones indefinidas aparezca como desiderátum,

En este análisis también subyace el enfoque del contrato que siendo de fomento del empleo no requiere que se exprese causa, ni aunque así se exija por las partes con remisión a la contratación temporal causal -del art. 15 ET y su desarrollo reglamentario (RD 2720/1998)-, que más bien es una cláusula típica de estilo de la contratación temporal ni que se remita a una pretendida causalidad (inexistente) de la contratación temporal de fomento del empleo de las personas con discapacidad. Así por el contrario algunos Juzgados y Tribunales han llegado a interpretar que la falta de la expresión causal lo convierte en contrato celebrado en fraude de ley, porque consideraron que en el contrato debe constar la causa que sustenta el mismo; en favor de estos tribunales hemos de indicar y en su descargo que al error u equívoco les condujo al exigirse expresar objeto o causa del contrato, con inclusión de las actividades que se desarrollarían por el trabajador e incluso de la duración de actividad justificativa de la temporalidad, en particular cuando esta modalidad se realiza con centros especiales de empleo utilizando los formularios previstos para ellos⁶⁷ –sin duda arrastrado por otras modalidades contractuales causales-, pero esta interpretación no es compartida por el TS⁶⁸. Y tanto la Ley como

que puede conseguirse progresivamente, y no excluye la constitucionalidad de la existencia de relaciones temporales, que pueden tener un sustento válido. E, igualmente, la STSJ de Aragón de 8 de marzo de 2022 (r. 165/22), en donde se afirma en similares términos que no se está ante un despido sino ante la válida extinción contractual de contrato suscrito por expiración del plazo acordado.

⁶⁷ A lo que se suma que en el art. 10 RD 1368/1985 regulador de la relación laboral especial de los discapacitados en centros especiales de empleo no se preveía esta modalidad de contratación temporal de fomento del empleo para las personas con discapacidad por centros especiales de empleo hasta que la STS 15 de junio de 2005, ya aludida en estas páginas no deja atisbo de duda de que la pueden utilizar. Sobre esta cuestión LAHERA FORTEZA J. (2006), “Admisión del contrato de fomento del empleo temporal para discapacitados en centros especiales de empleo (Comentario a la STS 4ª de 15 de junio de 2005)”, *RL nº 5, La Ley Tomo I*, pág. 495, versión electrónica.

⁶⁸ Así la STSJ de Cataluña de 15 de enero de 2018 (r. 6764/17), que precisamente fue casada y anulada por la STS 14 de mayo de 2020 (rcud. 1606/20). Pero que también se había mantenido en otras resoluciones anteriores del mismo TSJ como, por ejemplo, la STSJ de Cataluña de 20 de junio de 2016 (r. 1515/2016) declarando la improcedencia del despido de un trabajador contratado a tiempo parcial bajo esta tipología contractual temporal de fomento del empleo con una duración de un año, al apreciar fraude de ley por falta de consignación de la

la jurisprudencia dejan claro que nos encontramos ante un contrato acausal que, no lo olvidemos, encuentra su apoyo en el art. 17 ET y respecto a una modalidad contractual se regula hoy para los colectivos con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo que son los discapacitados y los excluidos sociales (Ley 43/2006 y Ley 44/2007).

Por lo cual –como es lógico e ínsito a su naturaleza– no puede exigirse que en el contrato se recoja una causa justificativa de la temporalidad. Esta tipología desde su propio objeto es una contratación sin causa, pudiendo consiguientemente el empresario denunciar válidamente el contrato a la llegada de su término final y ello supondrá la extinción de la relación laboral (con el derecho al percibo de la indemnización prevista por la DA 1ª de la Ley 43/2006). Término final que se alcanza al cumplirse los iniciales 12 meses, su prórroga de otros 12 meses, esto es dos años o se alcanza la duración máxima de los tres años a la que se refiere el apartado 2ª de la DA 1ª de la Ley 43/2006. Porque se está ante la finalización o cese por terminación del contrato de fomento del empleo al concluir el periodo pactado, que normalmente es denunciado por la empresa y comunicado a la parte trabajadora. No existiendo la necesidad de cumplir con otros trámites propios de otras formas de extinción de la relación laboral. Sí será exigible al empresario que proceda a la debida liquidación al

causa de la contratación temporal, en aplicación del antiguo art.15.3 ET. O la STJS de Andalucía, Granada, de 22 de octubre de 2020 (r. 663/20) que este caso viene a declarar nulo, más bien a confirmar la nulidad del despido de la trabajadora embarazada con la que se celebra un contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad precisamente por no figurar el objeto del mismo aunque tampoco la duración del mismo, al considerar que la extinción de la relación laboral carece de causa justificada, que no se conocen las concretas actividades que se desempeñarían ni tampoco la duración de tal actividad razonando que se desconoce si se adecuaban al objeto del contrato que justifica la temporalidad de los suscritos al amparo de la Ley 43/2006, y con remisión sorprendente a la doctrina judicial de la STJ de Cataluña que resultó casada por el TS, y que el propio TSJ de Andalucía también refiere. Pero no obstante en el caso del TSJ de Andalucía que referimos el contrato se había realizado sin incluir la fecha de terminación del contrato, siendo dada de baja justo al año de celebración del contrato de temporal de fomento estando ya situación de baja por IT desde hacía cuatro meses y aplicó la jurisprudencia de la STS de 17 octubre de 2008 por realizar la extinción/despido durante la situación de embarazo de la trabajadora.

trabajador de las cantidades que se le adeuden y devengos que, en su caso, le correspondan, cumpliendo con el art. 49.2 ET, así como el abono de la indemnización de 12 días de salario por año de servicio (es decir abonando según el caso en atención a la duración del contrato temporal de fomento 12 días, 24 días o 36 días).

Por ello la doctrina judicial ha fijado, con acierto, que a esta modalidad contractual de fomento, correctamente celebrada y cumplidos todos los requisitos de la DA 1ª de la Ley 43/2006 –esto es ajustándose a los postulados de la norma que da cobertura al contrato– no se puede entender que se realice la contratación temporal en fraude de ley (del antiguo art. 15.3 ET, ahora tras el RD-Ley 32/2021 en parte contenida en el art. 15.4 ET pero sin referirse ya al instituto legal del fraude de Ley debiendo remitir a la regulación de derecho común del Código Civil) porque la regulación se refiere a otras modalidades de contratos temporales, no al contrato temporal de fomento⁶⁹. Contrato que específicamente permite a las empresas la contratación temporal de trabajadores con discapacidad, siendo la exigencia normativa que, además, se respete la duración prevista de estos contratos (no inferior a doce meses, ni superior a tres años y que cuando se hubiere concertado por una duración inferior a la máxima de tres años sus prórrogas no sean inferiores a doce meses).

La cuestión que examinamos sobre la validez del cese también afronta en ocasiones en sede judicial la correcta formalización del contrato de trabajo de fomento temporal de empleo para las personas con discapacidad en el momento de la calificación de la extinción. De manera que si la contratación no se hubiera podido formalizar la consecuencia sería declarar la extinción como no ajustada a derecho, y por lo tanto, al menos, la calificación como despido improcedente. Es el caso de la formalización del contrato temporal de fomento pa-

⁶⁹ Por la STSJ de Castilla y León, Valladolid, de 22 de junio de 2022 (r. 1407/22), se descartó tanto que el cese pudiera ser calificado como despido improcedente como que la contratación incumpliese los mandatos contenidos en el art. 15 en sus apartados 1, 2 y 5 por superar el límite temporal de encadenamientos de contratación temporal, descartando que pudiera considerarse al contrato como celebrado en fraude de ley, haciendo hincapié, como lo hace el propio TS, en que su regulación figura establecida por norma con rango de ley, la DA 1ª de la Ley 43/2006.

ra personas con discapacidad pero al proceder a su formalización se fijara (o fijase) un objeto del contrato indicando una obra o servicio determinado, por ejemplo de un trabajador que prestó servicios en un CEE (contratado éste por Correos) cuando se pacta cláusula de temporalidad por obra determinada del tipo: realización de la ruta conducción precisamente por haber concretado una causa de temporalidad se aprecia que el contrato es por obra o servicio determinado, y al constatar que la obra no había concluido al momento de extinguirse el contrato y, consiguientemente, no había llegado a su término la vigencia causal pactada se declara el despido como improcedente⁷⁰. En este caso se tiene en cuenta que a fecha de la extinción del contrato la ruta se continuó por otro trabajador, y el contrato carece de causa de temporalidad no siendo la extinción ajustada a derecho. Se cita así por el TSJ para fundar su criterio la STJUE de 13 de marzo de 2014 (asunto C-190/13), sobre las apreciaciones del Tribunal europeo cuando indica que las relaciones laborales de duración determinada para atender a necesidades que en realidad no tienen carácter temporal sino permanente y duradero, no encuentran justificación a efectos de la cláusula 5ª que contiene el Acuerdo Marco sobre el Trabajo de duración determinada (que se acoge en la Directiva 1999/70/CE). Se trata de pronunciamientos aislados que no sólo aprecian un uso inadecuado de la modalidad temporal de fomento del empleo, sino que lo hacen por cuestionar la rotación de trabajadores en un mismo puesto de trabajo, además de atender a que en el contrato se fijó el objeto temporal de la prestación del servicio y sin cumplir ese objeto, por no llegar a su fin, la empresa finalizó el contrato con la persona con discapacidad.

También se ha declarado la procedencia del despido cuando el contrato de fomento temporal para personas con discapacidad es formalizado por un año y no fue seguidamente prorrogado, sino que hubo entre sus prórrogas con un lapso temporal, no permitido, de manera que se ha considerado que durante el intervalo de meses no existe cobertura formal de la prestación de servicios lo cual supone que la inexistencia de cobertura formal para la prestación de servicios

⁷⁰ STSJ de Cataluña de 21 de julio de 2020 (r.1637/2020), que se refiere a lo anteriormente mantuvo en su resolución de 20 de junio de 2016 (r. 1515/2016).

y el posterior cese por extinción del contrato temporal se interpreta como que esa causa de finalización ya no operaba efectivamente, declarando en el caso que el cese es un despido improcedente⁷¹.

Esta apreciación se ha estimado por algunos juzgados de lo social pero no ya tanto en sede de suplicación en los TSJ, que pese a encadenarse contratos temporales, consideran ajustada a derecho la posterior celebración del contrato temporal de fomento ni tampoco conocemos que la jurisprudencia –hasta la fecha– se haya pronunciado sobre el planteamiento del encadenamiento de contratos temporales cuando en la cadena se suceden contratos causales y surge un contrato temporal de fomento⁷².

Así, se admite la concatenación de contratos temporales de fomento para las personas con discapacidad intercalados por otros contratos, por ejemplo de interinidad, ante la licitud de todos ellos⁷³. Y no

⁷¹ Fueron concretamente tres meses y medio, STSJ del País Vasco de 24 de mayo de 2022 (r. 879/22).

⁷² Nos podemos encontrar sobre todo en CEE con una sucesión de contratos por obra vinculados a las contrataciones de estos centros, con 5 contratos concatenados vinculados a los encargos de los clientes a la concreta producción sobre la base de campañas promocionales de determinados productos alimentarios para marcas blancas siempre del mismo cliente entre 2011 y 2019, que se van rotando (tortitas maíz chocolate, berlina rellena, tortitas Arroz Chocolate, tortitas maíz pack ahorro box), y así por ejemplo STSJ de Castilla y León, Valladolid, de 9 de enero de 2020 (r. 2172/19). En el caso la sentencia recuerda otra resolución de 6 de octubre de 2019 que no aplican la sucesión de contratos del anterior art. 15.5 ET por entender que están excepcionados por la norma los contratos temporales de fomento del empleo. Hemos de cuestionarnos ¿si efectivamente están excepcionados por la Directiva UE 1999/70? La cláusula 2ª de la Directiva permite a los EEMM, previa consulta con los interlocutores sociales, su no aplicación a *relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje*, y tampoco aplicarla a *“contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos”*. Y el contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad, estudiado en este capítulo, no encaja en ninguna de las dos excepciones posibles porque no es una inserción profesional, sino de inserción laboral de sujetos con especiales dificultades de integración e inclusión laboral y, además, en la práctica española la inserción de los discapacitados utilizando este contrato se convierte en reiterada (precisamente lo combatido por la Directiva 1999/70).

⁷³ Como figura en la STSJ de Aragón de 17 de marzo de 2010 (r. 116/10). En la que se interpretó que para el cómputo de la duración del límite máximo de contrato

se cuestiona tampoco la sucesión de contratos temporales eventuales por circunstancias de la producción seguidos de uno de fomento temporal de empleo para las personas con discapacidad cuando es precedido de dos contratos eventuales por circunstancias de la producción realizados sin exceder del límite temporal previsto legal y convencionalmente para aquellos contratos temporales causales⁷⁴.

Una cuestión de relevante interés es aquella que afecta a la sucesión de contrataciones, habida cuenta que estos contratos temporales de fomento del empleo para personas con discapacidad son realizados con frecuencia también por empresas inmersas en este fenómeno de interposición empresarial⁷⁵. Así se ha planteado la validez de la formaliza-

hay que atender al mismo y no a los anteriores bajo la modalidad de interinidad, lícitamente suscritos para sustituir a otros trabajadores, ni tampoco al anterior contrato temporal de fomento del empleo. Téngase en cuenta que la sentencia data de 2010 y es probable que, como hemos anunciado en estas páginas, también para la contratación temporal de discapacitados algunas de las reglas de la Directiva 1999/70/CE hayan de aplicarse, aunque también las excepciones que admite. En el mismo sentido la STSJ de Castilla y León de 6 de octubre de 2016 (r. 1210/16), que en el caso también indicó que no cuestionada la licitud del contrato de interinidad no cabía la aplicación de un abuso, además de considerar que el art. 15.5 ET no resultaba de aplicación al contrato temporal de fomento del empleo para las personas con discapacidad por entender que el CEE en el que prestaba servicios el trabajador se enmarcaba en la excepción del entonces vigente art. 15.5 ET cuando se trata de contratos temporales utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y cuyo objeto sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

⁷⁴ STSJ de Aragón de 8 de marzo de 2022 (r. 165/22). Probablemente y teniendo en cuenta lo que constituye la llamada obligación “de cumplir” de la Convención de 2006 en relación con el art. 27 que regula el derecho al trabajo, que contiene un mandato también a las instancias judiciales para garantizar que los entornos de trabajo sean abiertos, inclusivos y accesibles, así en Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (2022): Observación General nº8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo..., de 9 septiembre 2022, CDPD /C/GC/8, pág. 14

⁷⁵ Otra cuestión bastante litigiosa ha sido la determinación del Convenio colectivo aplicable en estos supuestos interpositivos, debate que ya tempranamente puso de manifiesto Herraiz Martín M.S. (2011), “La sucesión de empresa en contrataciones y la sucesión convencional a la luz de la nueva jurisprudencia”, *Rev. Aranzadi Social* nº 6/11, págs. 141-171. Con cierta reiteración la jurisprudencia viene entendiendo que debe aplicarse el Convenio Colectivo del centro especial de empleo, por todas SSTs de 6 de febrero de 2020 (r. 646/2017), 18 de enero de 2022 (r. 3876/2019) y 20 de diciembre de 2022 (r. 1871/2019), aunque ello suponga incluso menor retribución y distintas

ción de este contrato ante una sucesión de contratas, con utilización de distintas modalidades de contratos por las distintas contratistas y finalmente un contrato temporal de fomento para personas con discapacidad. En el caso las contratas que recaen fundamentalmente en la mano de obra, sin ser trascendentes aportaciones de medios y materiales por las empresas contratistas, y la respuesta judicial aquí es distinta con la apreciación de la utilización fraudulenta del contrato⁷⁶. Se está ante un fraude de ley en la contratación temporal de fomento del empleo y el cese del contrato no es válido, porque se trata de quien tras ser subrogado se ha celebrado esta modalidad, por tener reconocido un grado de discapacidad del 35%. En el supuesto es de aplicación la jurisprudencia de la STS de 27 septiembre 2018 y otras anteriores⁷⁷, porque la empresa entrante lo que hace realmente es subrogarse en la relación laboral previa que se sucede mediante contrataciones (se relata una prestación continuada que dura 20 años, desde enero de 1996) sin existir una interrupción relevante de continuidad, por ello se declara que el contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad ha de ser considerado indebidamente celebrado, porque con esta figura temporal se pretendía hacer tabla rasa de toda la anterior sucesión de contratas.

condiciones laborales, cuando la prestación laboral se articula mediante la relación laboral especial de los discapacitados en CEE, de manera que, con independencia del sector en que se trabaje, es de aplicación su Convenio colectivo –en la actualidad el general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad–. Lo cual se recoge en tras la reforma introducida por el RDL 32/2021 al incorporar la nueva redacción del art. 42.6 ET que el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas *“será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica”* pero con la salvedad de los centros especiales de empleo, a la que ya nos hemos referido en estas páginas.

⁷⁶ STSJ de Madrid de 5 de febrero de 2021 (r. 100/21), y en el caso declaró el despido improcedente con estimación parcial del recurso ya que al tratarse de una situación de cese de persona en IT no considera que pueda aplicarse la doctrina del TJUE por no tratarse de un supuesto en que la enfermedad pueda equiparse a la discapacidad, y sin contener la sentencia la debida valoración sobre la persona es discapacitada (por ello se le pudo realizar el contrato temporal de fomento por tener reconocido un grado de discapacidad del 35%).

⁷⁷ Con expresa indicación que la jurisprudencia que abrían la SSTS de 19 de julio de 2018 es aplicable también en los casos se en que no se trate de un único contratista, sino sucesión con de varios contratistas sucesivos, al ser lo relevante la duración inusualmente larga de la contrata.

No es ajeno a la litigiosidad que se cuestione la corrección del cese del trabajador cuando el contrato llega a su término final, si el trabajador en el momento del cese se encuentra en situación de incapacidad temporal (que por otro lado al encontrarnos con contratos que se realizan con personas con discapacidad no resulta infrecuente a su situación personal), y tratándose de un contrato temporal y existiendo causa lícita para la finalización la regla de interpretación ha sido considerar que no se está ante un despido sino un cese ajustado a derecho⁷⁸, además tampoco cabe la prórroga automática si no se alcanzó la duración máxima de los tres años en los casos de comunicación del término final y cesación de prestación de servicios, porque no entra en las situaciones que para esta prórroga contempla el art. 49.1 c) ET.

Por lo demás la problemática en torno al contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad también supera la propia acotación del contrato y se plantean problemas que surgen en otras relaciones laborales o tipologías contractuales, temporales o no. Como la declaración o no de nulidad del contrato cuando la persona ve extinguido el mismo tras un proceso de incapacidad temporal. Recibiendo las respuestas judiciales que se aplican al conjunto de las relaciones laborales, así, por ejemplo, es considerado un cese válido por llegada del término final del contrato y en ningún caso un despido nulo la extinción al término de los tres años de duración de este contrato temporal de fomento aun estando de baja por incapacidad temporal porque no se dan las circunstancias para entender que estamos ante una enfermedad de larga duración equiparable a la discapacidad⁷⁹. Porque si es apreciable que la limitación de la capacidad es efectivamente duradera, la situación podría ser considerada un trato desfavorable por motivos de discapacidad, que resulta contrario a la protección del art. 2.1 de la Directiva 2000/78/CE y constituiría una

⁷⁸ STSJ de Asturias de 16 de octubre de 2010 (r. 2931/09).

⁷⁹ Los tres supuestos para emparentar la enfermedad con la discapacidad son relatado en la STSJ de Aragón de 8 de marzo de 2022 (r. 165/22), recogiendo la doctrina del TJUE: 1) si concurre una enfermedad que, inicialmente o con posterioridad, se pueda considerar de larga evolución y, por lo tanto, asimilable a discapacitado; 2) en los casos que el despido obedezca a causas segregadoras o de segregación; y en último lugar, 3) si se acreditan presiones empresariales para que los trabajadores no cojan la baja o en los que concurra un clima indiciario de previas advertencias empresariales.

la discriminación por razón de la discapacidad. Se entiende que no resulta de aplicación al caso la doctrina STJUE 1 de diciembre 2016, C-395/15, asunto Daouidi, por no tratarse de una limitación de larga duración se interpreta que no puede estar incluida en el concepto de discapacidad tal y como se recoge por la Directiva 2000/78, porque no puede valorarse como de larga duración una baja que comienza apenas diez días antes de la extinción del contrato temporal por llegada del término final⁸⁰.

En relación a la posible nulidad también se ha planteado si la finalización del contrato temporal de fomento para personas con discapacidad cuando se constata que el empresario incumple con la obligación de adaptación del puesto de trabajo por extinguir el contrato de trabajo temporal transcurrido un año de su vigencia, sin que se acredite ninguna adaptación de su puesto de trabajo ni actividades de refuerzo y de orientación profesional. Se trataba de una limpiadora que presta servicios en un CEE y el lugar de prestación del servicio lo es en virtud de contrata mercantil del centro especial de empleo, el cese es un despido discriminatorio (siendo así considerado por el juzgado) por la falta de adecuación del puesto a las limitaciones, características personales y profesionales de la persona discapacitada con infracción del art. 25LPRL⁸¹, también es importante indicar que la trabajadora está de baja por IT al comunicar la extinción al cumplir el primer año del contrato. Sin embargo, el Tribunal Superior no considera que se pueda considerar que ese incumplimiento por parte de un CEE donde la gran mayoría de los trabajadores son discapacitados pueda tener por objeto discriminar al actor por razón de su discapacidad⁸², porque por un lado la demanda denunciaba el fraude de ley en la contratación sin aportar indicios de la discriminación, por otro

⁸⁰ Nuevamente, STSJ de Aragón de 8 de marzo de 2022 (r. 165/22).

⁸¹ Además de calificar el comportamiento empresarial como alejado “de cualquier voluntad de integración del trabajador en su entorno laboral habitual y normal, al no haber tenido en cuenta sus limitaciones físicas, a través de los ajustes y adaptaciones necesarias, razón por lo que estos incumplimientos vulneran lo dispuesto en los arts. 4.2, letras b) y c) y 17.1 ET, pero también determinados preceptos de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”. Así lo relata la STSJ de Cataluña de 22 de julio de 2021 (r. 4013/2021).

⁸² STSJ de Cataluña de 22 de julio de 2021 (r. 4013/2021).

no se acredita indicio alguno de discriminación por ello se concluye que no cabe apreciar la vulneración del derecho, y tampoco considera que el cese deba ser despido improcedente sino un cese válido de un contrato temporal de fomento al término de la duración pactada y con cita de las SSTS 14 julio y 11 octubre 2006, recordando que el objeto del contrato es satisfacer las necesidades de personal de las empresas, cualquiera que sea la naturaleza de las actividades temporal o indefinida.

IV. REFLEXIONES SOBRE LA NECESIDAD DEL CONTRATO TEMPORAL Y SOBRE SU CONTINUIDAD EN UN CONTEXTO DE APUESTA POR LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Desde que naciese este contrato, o se limitase el fomento del empleo temporal exclusivamente para las personas con discapacidad y otros colectivos como son los excluidos sociales han surgido voces que han cuestionado su regulación.

Por un lado, compartiendo las críticas que se realizan a las decisiones legislativas de incentivar la contratación de determinados grupos o colectivos, las más criticadas son las bonificaciones a la contratación por quienes entienden que en realidad no se estimula la contratación, bajo el argumento de que las contrataciones se realizarían igualmente si estas bonificaciones, ayudas o subvenciones no existieran. Parece claro que en la sociedad en la que vivimos, en la que guste o no se sigue rechazando el empleo de quienes no responden al patrón tipo, y los discapacitados son el colectivo que quizá menos responda, y ante el rechazo social al discapacitado en el mundo laboral porque se piensa, equivocadamente, pero es una realidad constatable esa creencia de que su actividad es menos productiva que la del resto de la población, considerándola una mano de obra poco rentable y carente de cualificaciones, lo que en muchas ocasiones responde a unos estereotipos de la persona por ser persona con discapacidad, simplemente por ello se le estigmatiza y niega su capacidad laboral, no siendo valoradas sus aptitudes para el desempeño del puesto de trabajo, negando sus potencialidades.

Por otro lado, por interpretar que lejos de tratarse de un contrato que busca favorecer el empleo, y que ofrece una acción positiva a quienes se encuentran en una peor posición de partida, el contrato diferencia hasta el punto de estigmatizar al colectivo, y hacerlo sin aplicar las medidas que se consideran para el resto de la sociedad trabajadora, a través de la contratación indefinida (preferente). De manera que se combate una lacra como es la desconexión con el trabajo mediante la oferta del trabajo precario y temporal. Se trata además de un contrato que puede tener una duración de hasta 36 meses cuando en el control del abuso en la contratación temporal (bien es cierto que sucesiva, y que tienen que entrar en juego dos o más contratos⁸³) primeramente se limitó a 24 meses y con la reforma del RD-Ley 32/2021 se reduce esa limitación a los 18 meses⁸⁴. En fin, las críticas buscan la equiparación de tipologías contractuales entre discapacitados y no discapacitados, evitando las regulaciones de *ghetto* para las personas con discapacidad, que no solo alcanzan a una modalidad contractual sino también a las medidas del llamado empleo selectivo frente al empleo ordinario, por el que ciertamente optan las normas internacionales pero aún no se ha dado el paso para esa integración laboral. No lo ha hecho la norma nacional.

No está de más recordar que el derecho al trabajo y al empleo de las personas con discapacidad se contempla en el art. 27 de la Convención de Naciones Unidas de diciembre de 2006 y recientemente se ha presentado una interesantísima observación al mismo⁸⁵, que refuerza la idea del precepto de la incorporación de las personas con discapacidad al trabajo abierto, inclusivo y accesible, en igualdad

⁸³ Y que no se aplica a determinados contratos, sin duda los de interinidad ahora llamados de sustitución, los formativos ahora se trata de un contrato formativo en singular con dos submodalidades y bien podrían entrar en esas excepciones este contrato de fomento del empleo temporal. Y tampoco debe perderse de vista que la regla del art. 15.5 ET se prevé para la sucesión de contratos, y en todas sus redacciones se ha referido a: dos o más contratos, y que la regla es la trasposición al derecho interno de la cláusula 5ª de la Directiva 1999/70/CE dedicada al control del abuso de la contratación temporal precisamente sucesiva.

⁸⁴ Nos estamos refiriendo a la regulación del art. 15.5 ET.

⁸⁵ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (2022): *Observación General nº8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo...*, de 9 septiembre 2022, CDPD /C/GC/8, págs. 4 y ss.

de condiciones con las demás personas y afirma que no se realiza el derecho cuando la única oportunidad real abierta a las personas con discapacidad es el trabajo en instalaciones segregadas, y con mayor refuerzo indicará que entornos de empleo segregados son incompatibles con el derecho al trabajo que se reconoce en la Convención en el art. 27. También se refiere a que esos modelos que segregan es conducente a trampas a las personas con discapacidad, por ejemplo, a una elección falsa de empleo, frente a la libertad de elección de empleo que tenemos todos⁸⁶.

Frente a ello habría que afirmar que la temporalidad del contrato de fomento del empleo se ha apoyado en una realidad, que, aunque no gusta es la que tenemos en España: la limitada incorporación al trabajo de las personas con discapacidad, por lo que las medidas diseñadas, todas ellas, deben sumar y empujar para acrecentar la contratación de personas con discapacidad mientras persistan esas bajas tasas de actividad, porque es una medida que incentiva la contratación. Y como se ha visto al principio de estas páginas se trata de la modalidad contractual que (en números absolutos) más se formaliza con este colectivo. Mientras esta realidad no cambie el contrato parece necesario y útil.

A las afirmaciones realizadas debemos añadir la situación ocasionada por la Covid-19 en relación con la integración laboral de las personas con discapacidad. Y es posible esgrimir dos motivos, el primero de ellos, porque la pandemia ha retraído la inclusión laboral de los discapacitados. El segundo, porque sin duda en la actual etapa en la que, aparentemente, vamos saliendo de la pandemia hablar de personas con discapacidad implica también tener en cuenta las secuelas que ha dejado la enfermedad Covid-19 en algunas personas y que por esta causa podrán acceder a ser reconocidas como personas con discapacidad.

⁸⁶ Y con cierta dureza expresa sobre el empleo segregado, con referencia expresa a los talleres protegidos para las personas con discapacidad que estas fórmulas de empleo no deben considerarse como una medida de la realización progresiva del derecho al trabajo, Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (2022): *Observación General n°8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo...*, ibídem, pág. 5.

De manera precoz ya en EEUU, en el otoño de 2020, se inició el periplo necesario para regular la posibilidad de reconocer una discapacidad como consecuencia de las secuelas del coronavirus y, en particular, por lo que se ha venido en denominar covid persistente⁸⁷, esto es, cuando los síntomas de la enfermedad son prolongados en el tiempo, y tras el paso de la persona por las correspondientes evaluaciones individualizadas que constatan esa situación. De manera que ya se habla de adaptaciones en distintos entornos y también en el laboral por esta causa. Todo ello en el marco de su larga tradición de la Ley contra la discapacidad estadounidense (ADA). Es predecible para los próximos meses y en años futuros cómo veremos, en algunas personas, los síntomas del covid persistente se convierten en limitantes (funcionalmente) de tal forma que pueden ser declarados discapacitados⁸⁸.

Sin duda, la pervivencia de esta modalidad contractual temporal de fomento del empleo prevista para quienes mayores dificultades de acceso y permanencia en el mundo laboral presentan, que son las personas con discapacidad es una gran oportunidad para la reflexión del diseño legal de la contratación temporal –precedente, actual y futuro-. Si el contrato temporal para el fomento del empleo cuando cumple sus objetivos de generación de empleo y de inclusión laboral es una medida encomiable, el examen del problema –mejor, los problemas declinados en plural- de integración laboral de los discapacitados exige consolidar un modelo que se asimile a las líneas que se marcan para el conjunto de los trabajadores. A la pregunta ¿hasta cuándo es necesario un contrato temporal de fomento para los discapacitados? No estamos en condiciones de indicar que sea el momento de su supresión. Pero, sin embargo, sí hay que reflexionar ¿por qué no se supera el paso de la contratación temporal a la contratación indefinida?, y cuestionarnos la causa por la cual una persona que es contratada con contratos temporales de fomento del empleo por ser discapacitado se

⁸⁷ Mediante un programa específico que atienda a las personas con síntomas a largo plazo de COVID-19.

⁸⁸ En España las primeras respuestas han ido de la mano de las normas de Seguridad Social al reconocerse incapacidades laborales permanentes por el INSS a quienes presentan la dolencia del covid-19 persistente y se constatan sus limitaciones para el desarrollo de una actividad laboral, en distintos grados, incluida la declaración de la incapacidad permanente absoluta.

le puede condenar a la sucesión de contratación temporal (intercalando este contrato con otros temporales, de corte causal estructural, formativo, u otros coyunturales distintos, pero a la postre todos temporales).

O, formulado de otro modo, ¿por qué la regulación vigente respalda que la persona con discapacidad puede ser siempre tratado con especialidades en la contratación laboral (temporal) por razón de su discapacidad? Lo que no es exclusivo, dicho sea de paso de los discapacitados, al ser aplicado igualmente para los excluidos sociales a quienes se les incorpora en la Ley 44/2007 (art. 15) con sucesivos y repetidos itinerarios de integración amparados en contratos temporales.

En nuestra conclusión se incluye que no disocie al discapacitado del resto de la sociedad en su inclusión laboral; porque, si bien, defendemos el mantenimiento del contrato temporal éste no puede mantenerse como una fórmula cómoda para el legislador que aplica las reglas de contratos indefinidos para los trabajadores (a la cabeza con la presunción como indefinido del contrato de trabajo) y a algunos trabajadores, a los discapacitados, deja ladeados hacia la temporalidad.

Es momento de replantear la regulación del contrato temporal de fomento para las personas con discapacidad, de reformular sus reglas, y de hacerlo en el mismo sentido que se abordan las reformas de la contratación en general y los límites a la contratación temporal. Y ello, de suyo, exige permitir la tipología temporal de fomento (que ha perdurado durante décadas, ha mostrado frutos modestos, pero es un atractivo para la contratación laboral de las personas con discapacidad que sin esta modalidad contractual sería más difícil, porque los discapacitados han ganado mayores cotas de acceso al empleo con esta modalidad que si no existiese el contrato, sin duda) si bien es forzoso, también ineludible, regular cauces necesarios para evitar que la persona con discapacidad esté permanentemente inmersa en el tiempo en el círculo vicioso de la temporalidad laboral y de la precariedad. Evitarlo es sencillo incluyendo reglas en el propio contrato de fomento temporal para las personas con discapacidad. Y, también, apostar por estímulos para su conversión en contratos indefinidos una vez cumplida la duración máxima del contrato de los tres años para que no se cese a los trabajadores en las empresas sino que se transformen sus contratos en indefinidos.

Sólo si nos atrevemos a equiparar en los aspectos en los que no puede existir diferencia, so riesgo de caer en discriminaciones, de manera progresiva la regulación y régimen jurídico de la contratación de las personas con discapacidad hacia el régimen general de contratación alcanzaremos el objetivo de generación de empleo de calidad y empleo decente para las personas con discapacidad. Si el legislador no acomete esta necesaria reforma y las pasarelas o transiciones del empleo temporal hacia el empleo indefinido para los discapacitados llegarán las resoluciones judiciales y los informes de las instancias internacionales que forzarán lo que no hicimos internamente. La práctica forense jurídica es, hasta la fecha, poco ambiciosa en conocer el alcance de la intersectorialidad de la discapacidad y la temporalidad, y combatir sus imperfecciones cuando esta última representa una auténtica discriminación frente a los trabajadores indefinidos para las personas con discapacidad, o respecto del trabajo a tiempo parcial. Es, por tanto, un foco de discriminación múltiple, poco o nada estudiado hasta la fecha.

La reforma del contrato temporal de fomento para las personas con discapacidad pasa por reforzar su pervivencia y continuidad, sin negar la relevancia demostrada hasta la fecha para los fines para los que ha sido incorporado al cuadro de modalidades contractuales, en particular, como instrumento útil y válido de política de empleo. Y manteniendo los objetivos del contrato, adecuarlo para que sea un primer o uno de los primeros escalones (pues los contratos formativos pueden ocupar puestos anteriores) en la consecución de la inclusión laboral. No que sea, como hasta la fecha, casi el único elemento por su importancia numérica de inclusión laboral forjando una especie de cronificación de la temporalidad y, al tiempo, frenando indebidamente (la opción por) la contratación indefinida de las personas con discapacidad.

DOCUMENTOS CONSULTADOS

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (2022): *Observación General n°8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y el empleo*, de 9 septiembre 2022, CDPD /C/GC/8.

NN.UU. (2019): *Informe sobre discapacidad y desarrollo: Realización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible por, para y con personas con discapacidad*–2018.

Informe Olivenza 2020-2021 sobre la situación de la discapacidad en España.

BIBLIOGRAFÍA

- CAVAS MARTÍNEZ F. (2021), “Instrumentos para la promoción del empleo ordinario de las personas con discapacidad intelectual”, en FERNÁNDEZ ORRICO F.J. (dir.): *Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Respuestas y problemas de acceso y permanencia en el empleo*, Tirant lo Blanch.
- ESTEBAN LEGARRETA R. y GUTIÉRREZ COLOMINAS D. (2014) “La incentivación del empleo de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo”, *Rev. Española de Discapacidad*, nº 2.
- FERNÁNDEZ ORRICO F.J. (2021), dir., *Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Respuestas y problemas de acceso y permanencia en el empleo*, Tirant lo Blanch.
- HERRAIZ MARTÍN M.S. (2011), “La sucesión de empresa en contratas y la sucesión convencional a la luz de la nueva jurisprudencia”, *Rev. Aranzadi Social* nº 6.
- LAHERA FORTEZA J. (2006), “Admisión del contrato de fomento del empleo temporal para discapacitados en centros especiales de empleo (Comentario a la STS 4ª de 15 de junio de 2005)”, *RL nº 5, La Ley Tomo I*, versión electrónica.
- LUJÁN ALCARAZ J (2006), “El nuevo programa de fomento del empleo”, *Rev. Aranzadi doctrinal* nº 20, versión electrónica.
- LÓPEZ GANDÍA J. (1988), “La negociación colectiva y los contratos temporales de fomento del empleo. A propósito de la STS de 12 de noviembre de 1987”, *La Ley tomo 2*, versión electrónica.
- RUBIO DE MEDINA M.D. (2006) “El contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad: dificultando la integración laboral”, *Rev. Actualidad Jurídica Aranzadi* nº 718/2006, versión electrónica.
- SERRANO ARGÜELLO N. (2011), “El contrato para el fomento de la contratación indefinida. Su replanteamiento en un escenario de elevado desempleo”, en VALDÉS DAL-RÉ y otros: *La reforma del mercado de trabajo de 2010*, ed. Reus.
- SERRANO ARGÜELLO N. (2016), “La protección a los discapacitados en el trabajo: del perfeccionamiento legal a sus últimos avances a través de la jurisprudencia comunitaria”, VV.AA., *Estudios y comentarios jurisprudenciales sobre discapacidad*, Thomson-Reuters Aranzadi.

Editorial tirant