



LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA TRAS LAS ÚLTIMAS REFORMAS LABORALES: MEDIDAS FLEXIBILIZADORAS Y DE SEGURIDAD SOCIAL

JOSÉ ANTONIO RUEDA MONROY
UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

SUMARIO:

1. Frenética producción normativa en el ámbito socio-laboral
2. Ámbito subjetivo
3. Medidas antidiscriminatorias
4. Flexibilización de la contratación laboral
5. Incentivos económicos
6. Conclusiones

1. FRENÉTICA PRODUCCIÓN NORMATIVA EN EL ÁMBITO SOCIO-LABORAL

2. *Ámbito subjetivo: Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.*
3. *Medidas antidiscriminatorias: Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.*
4. *Flexibilización de la contratación laboral: RD-L 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.*
5. *Incentivos económicos: RD-L 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.*

2. ÁMBITO SUBJETIVO

- *¿A qué personas hay que proteger?*

Art. 4 LGDPD (RDL 1/2013) Titulares de los derechos.

1. Son personas con discapacidad *aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.*

Las disposiciones normativas de los poderes y las Administraciones públicas, las resoluciones, actos, comunicaciones y manifestaciones de estas y de sus autoridades y agentes, cuando actúen en calidad de tales, utilizarán los *términos “persona con discapacidad” o “personas con discapacidad” para denominarlas.*

2. *Además de lo establecido en el apartado anterior, a los efectos de esta ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.*

Sin perjuicio de lo anterior [...] se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

- *Vs. Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (ONU, 2006).*

Art. 1.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a *largo plazo* que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

3. MEDIDAS ANTIDISCRIMINATORIAS: EL PAULATINO DESARROLLO DE LOS AJUSTES RAZONABLES

- *Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.*

Art. 6.1 a)

Se considerará *discriminación directa la denegación de ajustes razonables* a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por *ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida*, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

No obstante: art.2 LGDPD y 27.1 i) CIDPD.

- *Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.*

La cuantía de referencia de la citada subvención será de 1.800 euros por persona trabajadora contratada.

4. FLEXIBILIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN LABORAL

- Afecta a la contratación temporal.
- Flexibilidad de entrada:
 - Contrato temporal fomento de empleo (acausal).
 - Supresión límites de edad contrato formativo.
- Aumento duración contractual máxima:
 - “la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad”.
 - Contrato ayudante doctor (ámbito universidades): hasta 8 años.

5. MEDIDAS DE SEGURIDAD SOCIAL Y OTROS INCENTIVOS ECONÓMICOS EN LA CONTRATACIÓN

- *RDL 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. Se remite a la L 43/2006.*
- En el empleo ordinario afecta principalmente a la contratación indefinida.
- Subvención directa.
- Bonificaciones de cuotas a la seguridad social.

6. CONCLUSIONES

1. Normativa vasta, abigarrada y dispersa: Necesidad de ordenación y sistematización.
2. Utilidad de delimitación subjetiva uniforme conforme a la CIDPD.
3. Conveniencia de precisión y concreción jurídica de los ajustes razonables.
4. Incentivos económicos para la contratación indefinida y flexibilidad contractual para la contratación temporal: ¿incompatibles?
5. Desequilibrio de medidas entre empleo ordinario y empleo protegido.
6. Exigencia de abordaje holístico.

MUCHAS GRACIAS POR VUESTRA ATENCIÓN

José Antonio Rueda Monroy

ruedamonroy@uma.es



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA