

# Las bonificaciones por la contratación de mujeres y la igualdad de oportunidades tras las últimas reformas legales

POR M<sup>a</sup> JOSÉ LOPERA CASTILLEJO.

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de Zaragoza

**1**

Vid. arts. 24 y 25 del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y las reformas de las políticas activas de empleo.

**2**

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. España, 2011, Madrid, 2012, página 112.





## RESUMEN

En la situación de crisis económica actual, las últimas reformas legales han suprimido la mayor parte de las bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social para la contratación. Entre ellas, han sido eliminadas las bonificaciones destinadas a la reincorporación al trabajo de mujeres trabajadoras y autónomas tras la maternidad. Esto puede ocasionar un retroceso para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el pretexto de la crisis económica.

**Palabras clave:** Bonificaciones, cotizaciones a la Seguridad Social, contratación, mujeres, igualdad de oportunidades.

## ABSTRACT

**Incentives for contracting women and the equal opportunities after the latest legal reforms.**

In the situation of present economic crisis, the latest legal reforms have removed the most of incentives in the employer's contributions to Social Security for contracting. Between these, have been eliminated the incentives of employed women and self-employed who return to work after having children. This can cause a setback in order to achieve the equal opportunities on women and men, under pretext of the economic crisis.

**Keywords:** Incentives, contributions to Social Security, contracting, women, equal opportunities.

## I. EL FOMENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN COMO PRINCIPIO GENERAL DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

El Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad ha introducido importantes cambios en materia de bonificaciones a la contratación en las cotizaciones a pagar por los empresarios a la Seguridad Social, tendentes a suprimirlas mayoritariamente, por considerar el legislador que dichas bonificaciones han perdido relevancia tras las medidas introducidas en la última reforma del mercado de trabajo.

Ocurre, no obstante, en el contexto actual de crisis socioeconómica, que el volumen de mujeres contratadas disminuye por tercer año consecutivo, además de sufrir en mayor medida los contratos a tiempo parcial y de interinidad. A la vez que el desempleo femenino se incrementa de nuevo, siendo todavía mayor con respecto al masculino en los últimos meses, según datos de los registros del Servicio Público de Empleo Estatal.

De tal forma, que las dificultades en el acceso y promoción de las mujeres al empleo, en condiciones de igualdad, se ponen de manifiesto en la menor tasa de empleo femenino, lo que demuestra la continua necesidad de promover la igualdad de género en el mercado laboral, como objetivo de política de empleo con el que se pretende reducir progresivamente la brechas actuales entre las tasas de empleo femenino y masculino, vinculado todo ello a la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 y la Estrategia Europa 2020.

Entre las medidas urgentes que en los últimos años se han adoptado por los poderes públicos para mejorar la empleabilidad, reformando las políticas activas de empleo, aparece la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el acceso y la permanencia en el empleo, entre mujeres y hombres como uno de los principios generales informadores del conjunto de acciones y medidas que integran dichas políticas de empleo. Tomándose conciencia, asimismo en este ámbito de actuación, de la necesidad de tener en cuenta, también de manera activa, el objetivo de la igualdad de trato entre mujeres y hombres para garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de sexo <sup>1</sup>.

Se trata, además, de aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, para avanzar en la igualdad efectiva. Fundamentalmente, por considerarse indispensable seguir con los esfuerzos precisos para neutralizar los retrocesos en el ámbito de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres que se vienen detectando en la época de crisis actual <sup>2</sup>.

Alcanzando, así también, este objetivo prioritario a las administraciones públicas autonómicas, e incluso a las de ámbito local que, en cuanto a las medidas de acción positiva en el empleo, asumen el compromiso de elaborar y aplicar planes y medidas de acción positiva adecuadas, a fin de favorecer la contratación y el empleo dentro de los mecanismos de empleabilidad ya existentes.

## II. LAS TÉCNICAS DE LAS BONIFICACIONES SOBRE LAS CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL INCENTIVADORAS DEL EMPLEO FEMENINO

Paralelamente al plano fiscal, la cuota social contempla casos de reducción, bonificación y exención que modifican la cuota a ingresar por el empresario, para dar como resultante la cuota líquida.



En particular, la técnica de las bonificaciones sobre las cuotas a pagar por los empresarios a la Seguridad Social supone una reducción y hasta la eliminación, dependiendo del porcentaje, del coste de las cotizaciones. Su fin es el de fomentar determinados objetivos de política social, especialmente tendentes al aumento del empleo de colectivos concretos con especiales dificultades para acceder a un puesto de trabajo.

A través de dicha técnica de la bonificación, la Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo, la Ley 27/2009, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo, que modifica la anterior, o la Ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, introdujeron medidas para impulsar el empleo, la contratación indefinida y la conversión del empleo temporal en fijo, y también en algún supuesto la contratación temporal, como en el caso de las mujeres víctimas de violencia de género. Sin que tampoco pueda menospreciarse, sobre todo a partir de la L0 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la facultad de la negociación colectiva para acordar medidas de acción positiva orientadas a promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

La evolución de las políticas de empleo referidas a las mujeres revela también cómo dicho colectivo ha venido dejando de ser considerado genéricamente como un grupo homogéneo, para ir diversificando “subcolectivos” en función de las distintas características y situaciones, ya sea por la edad, la maternidad, la discapacidad, la inmigración, o por tratarse de mujer víctima de violencia de género <sup>4</sup>.

Resulta así que, desde la perspectiva más reciente reflejada en la normativa de julio pasado, se considera que las bonificaciones a la contratación en las cotizaciones a la Seguridad Social han visto en gran medida limitada su eficiencia durante los últimos años. De ahí que, aun cumpliéndose con las recomendaciones de la Agen-

cia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas, de dirigir las bonificaciones a la contratación de colectivos con dificultades objetivas y especiales para acceder al mercado de trabajo, con la norma actual se pretenda hacerlas más efectivas y dotarlas de mayor seguridad jurídica, optando por suprimir la práctica totalidad de las bonificaciones, a excepción de las que expresamente menciona.

Según prevé, en concreto, la Disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley (en adelante, RDL) 20/2012, queda suprimido el derecho de las empresas a la aplicación de bonificaciones por contratación, mantenimiento del empleo o fomento del autoempleo, en las cuotas a la Seguridad Social y, en su caso, cuotas de recaudación conjunta, que se estén aplicando a la entrada en vigor de este RDL (15 de julio de 2012), en virtud de cualquier norma, en vigor o derogadas, en que hubieran sido establecidas.

Sigue añadiendo la citada Disposición que lo dispuesto en el párrafo anterior será de aplicación a las bonificaciones en las cuotas devengadas a partir del mes siguiente (agosto) al de la entrada en vigor de este RDL.

También la Derogatoria única del RDL, en su punto 2, deja sin efecto una serie de disposiciones en materia de empleo y Seguridad Social que se refieren a las bonificaciones relativas a determinadas contrataciones. Debiendo atenderse, además, a las derogaciones expresas contenidas en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y a las que asimismo opera esta Ley sobre cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en ella.

Esta rápida sucesión normativa, en el transcurso de una semana, presenta el peligro de ocasionar una preocupante inseguridad jurídica. Fundamentalmente, por haberse utilizado en la normativa actual una inadecuada técnica legislativa, con la que se ha procedido a derogar inicialmente la prác-

tica totalidad de normas relativas a las bonificaciones tendentes a fomentar el empleo o autoempleo, para pasar después a mencionar con abundante casuística las que se exceptúan de la casi absoluta derogación previa. Lo cual requiere necesariamente despejar cuáles son las situaciones que resultan indemnes de esa supresión generalizada de bonificaciones, particularmente referida a la contratación indefinida de mujeres y a la conciliación de la vida familiar y laboral.

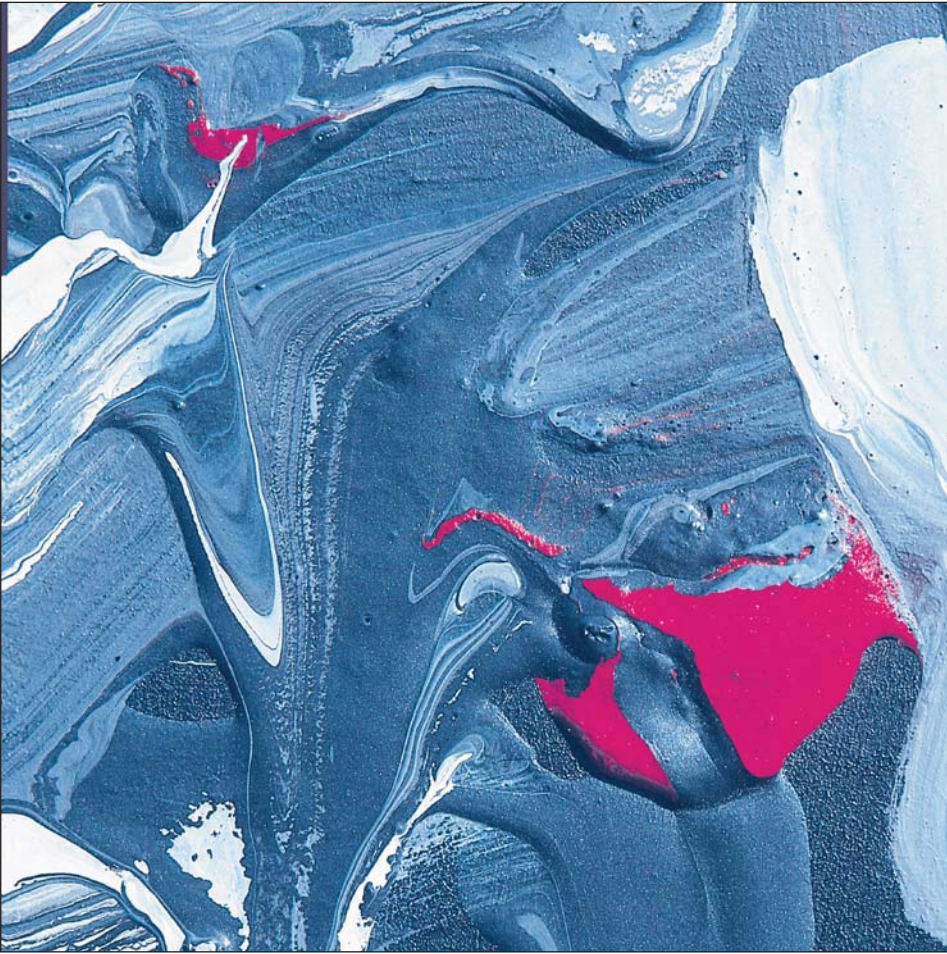
La incertidumbre es mayor por suprimir, además de las bonificaciones futuras, las que todavía se venían disfrutando a la entrada en vigor de la norma (“que se estén aplicando a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley”, señala), afectando así a situaciones jurídicas ya establecidas, y a derechos que se creían consolidados. Lo que supone que la bonificación desaparece aunque el contrato de trabajo continúe vigente, y desde entonces se le apliquen ya los costes empresariales de Seguridad Social correspondientes que se habían pretendido evitar.

### III. BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE MUJERES EN SECTORES MENOS REPRESENTADOS: EL CONTRATO DE APOYO A PERSONAS EMPRENDEDORAS

La Disposición transitoria sexta 2, b) del RDL 20/2012 exceptúa, entre otras, de la supresión generalizada de bonificaciones empresariales por contratación las recogidas en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Concretamente, es el art. 4 de la Ley 3/2012 el que regula la nueva modalidad de contrato de trabajo que podrán concertar las empresas que tengan menos de 50 trabajadores/as, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15%. Celebrándose por tiempo indefinido, a jornada completa, y formalizado por escrito en el modelo correspondiente.





Ley 3/2012, que deroga el contrato para el fomento de la contratación indefinida de sectores con dificultades. Entre ellos, el contrato previsto para que las mujeres pudieran prestar servicios en ocupaciones “con menor índice de empleo femenino”, según la más confusa denominación de la suprimida disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Téngase en cuenta, por tanto, que esta limitación aplicativa ahora de las bonificaciones a la contratación de mujeres en dichos sectores por las empresas de menos de 50 trabajadores/as, contenida en la nueva normativa laboral de julio pasado, podría representar un cierto retroceso en la línea creadora de derechos que pretenden garantizar el acceso al empleo de las mujeres en todas las profesiones, y la consiguiente igualdad de oportunidades, facilitando que aquellas que lo deseen puedan ejercer más fácilmente trabajos tradicionalmente masculinos. De ahí, que no pueda sorprender la existencia de subvenciones a la contratación, para la convocatoria de 2012, concedidas por la Administración local, que prevén incrementar su cuantía cuando se trata de mujeres “que accedan a profesiones u oficios en los que estén subrepresentadas”<sup>4</sup>.

En definitiva, lo que el art. 4 de la Ley 3/2012 prevé, para el caso de jóvenes entre 16 y 30 años, es que la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes /1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año. De forma tal que, si se conciertan con mujeres en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado, las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).

Respecto al colectivo de mayores de 45 años, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empre-

Estas contrataciones de personas desempleadas inscritas en la Oficina de empleo darán derecho a una serie de bonificaciones, siempre que se refieran al colectivo de jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, o al de mayores de 45 años, bonificaciones que se incrementarán cuando se concierten con mujeres en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado.

Con esta referencia a la contratación de mujeres en los sectores menos representados, que son los establecidos en la Orden de 16 de septiembre de 1998, se detecta la finalidad de promocionar la mano de obra femenina en aquellos ámbitos en los que se encuentra infrautilizada. Lo cierto es que la incentivación de tales situaciones venía ya contemplada en la normativa anterior, aunque sin distinción del número de trabajadores y trabajadoras de la empresa. Si bien esta posibilidad, antes de aplicación generalizada, ha sido expresamente suprimida por la Disposición derogatoria única 1, b) de la

**3**

Al respecto, VV. AA.: *Manual de Política y Derecho del Empleo*, Madrid, Tecnos, 2011, página 398.

**4**

Según señala la Base tercera de la convocatoria de ayudas para la contratación de trabajadores por cuenta ajena del Ayuntamiento de Gijón. *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, n° 71, de 26 de marzo de 2012.





sarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años. Bonificaciones que serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año) si los contratos se conciertan con mujeres en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado.

Resultando con todo que, para la aplicación de estos incentivos, vinculados al contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a las personas emprendedoras, la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador o trabajadora contratada al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Además de tener que conservar el nivel de empleo en la empresa alcanzado con dicho contrato durante, al menos, un año desde su celebración.

#### IV. LA SUPRESIÓN DE BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN DE MUJERES QUE SE REINCORPOREN TRAS LA MATERNIDAD

La Disposición derogatoria única 1, f) de la Ley 3/2012 suprime las bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social para los contratos indefinidos de mujeres que se reincorporasen al trabajo tras la maternidad o la excedencia por cuidado de hijo, a partir del 1 de julio de 2006, en los dos años siguientes a la fecha del permiso de maternidad. Al igual que las que existían para el caso de contratación temporal, si en el momento de la incorporación se transformaba en indefinido. Todo lo cual, se encontraba previsto en el art. 4, 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y desempleo, ahora expresamente derogado por la citada disposición.

Por su parte, la Disposición derogatoria única 2, c) del RDL 20/2012 ha dejado también sin efecto las bonificaciones para la reincorporación, tras la maternidad, de las trabajadoras autónomas que habían cesado su actividad por maternidad y disfrutasen del correspondiente descanso, y de las socias trabajadoras de cooperativas de trabajo

asociado, al haber suprimido la disposición adicional sexagésima quinta de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre.

Adviértase que la supresión total de estos incentivos para el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades, hasta ahora existentes, puede representar un obstáculo añadido para la conciliación de la vida familiar y personal de las mujeres, contribuyendo muy negativamente a la retirada definitiva del mercado de trabajo del colectivo femenino que se encuentre en tales situaciones, fundamentalmente referidas al cuidado familiar. A la par que se aleja tal actuación del objetivo prioritario que persiguen las actuales políticas activas de empleo, de aumentar la participación de la mujeres en el mercado de trabajo, mejorando su permanencia en el empleo, para avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

5

Vid. VV. AA.: *Estudio sobre la aplicación de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Barcelona, Generalitat de Catalunya, 2011, pp. 118 y ss. En él se analizan 7.476 sentencias dictadas entre 2008 y 2009.

6

Nótese que son a estas empresas de menores dimensiones a las que se limita la aplicación de bonificaciones por transformación de empleo temporal en indefinido. MOLINA NAVARRETE, C.: "Reformas en las políticas activas de empleo: el impulso al "mercado de la intermediación laboral" y del "capital humano"(formación)", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n° 348, 2012, página 32.





Lo que nos lleva, de nuevo, a apreciar la desigual situación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo y en la familia, en el contexto de una sociedad en la que mujeres y hombres tienen situaciones sociales muy diversas, según han reconocido varias sentencias de los Tribunales que detectan esa estructura desigual de género del trabajo<sup>5</sup>.

## V. LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y TEMPORAL DE TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD

La Disposición transitoria sexta 2, c) del RDL 20/2012 exceptúa de la supresión de bonificaciones el supuesto de contratación indefinida y temporal de trabajadoras y trabajadoras con discapacidad, contemplado en los apartados 2 y 3 del art. 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. Debiendo tener un grado de discapacidad igual o superior al 33%, o la específicamente establecida en cada caso, o tener reconocida una pensión por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

Para disfrutar de las bonificaciones en los contratos temporales que se celebren con personas discapacitadas, la norma exige estar desempleadas e inscritas en la Oficina de Empleo, según el art. 1, 2 de la Ley 43/2006, nuevamente redactado por la disposición fina decimocuarta, uno, de la Ley 3/2012.

Establece así el art. 2, 2 de esta Ley 43/2006 que los empleadores que contraten a personas con discapacidad tendrán derecho, en el supuesto de contratación indefinida, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, de su equivalente diario por persona trabajadora contratada, de 375 euros/mes (4.500 euros/año), durante toda la vigencia del contrato. Lográndose la misma bonificación en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo celebrados con personas con disca-

pacidad, o de transformación en indefinidos de contratos formativos suscritos con dichos trabajadores/as.

En el supuesto anterior, la bonificación será de 425 euros/mes (5.100 euros/año) si la persona trabajadora con discapacidad está incluida en el grupo de personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%. O también si pertenece al grupo de personas con discapacidad física o sensorial, con un grado igual o superior al 65%.

Si la persona trabajadora con discapacidad tiene en el momento de la contratación cuarenta y cinco o más años, o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los casos anteriormente mencionados se incrementará, respectivamente, en 100 euros/mes (1.200 euros/año) o en 70,83 euros/mes (850 euros/año), sin que estos incrementos resulten compatibles entre sí.

Cuando las personas con discapacidad sean contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo, la bonificación ascenderá a 291,66 euros/mes (3.500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato. Mientras que la bonificación será de 341,66 euros/mes (4.100 euros/año) si el trabajador está incluido en alguno de los grupos antes mencionados (parálisis cerebral..., o discapacidad física o sensorial...).

De manera también aquí que, si la persona trabajadora contratada tiene 45 o más años, o si se trata de una mujer, la bonificación se incrementará, en ambos supuestos, en 50 euros/mes (600 euros/año), que entonces sí resultan compatibles.

En el caso de que los trabajadores o trabajadoras con discapacidad sean contratadas por un centro especial de empleo, mediante un contrato indefinido o temporal, se aplicarán las bonificaciones del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y

las cuotas de recaudación conjunta; disfrutándose la misma bonificación por dichos centros de empleo en el supuesto de transformación en indefinidos de los temporales, según señala el apartado 3 del art. 2 de la Ley 43/2006.

## VI. LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y TEMPORAL DE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El apartado 4 del art. 2 de la Ley 43/2006 se declara expresamente vigente por la Disposición transitoria sexta 2, c) del RDL 20/2012. Según dicho apartado, los empleadores que contraten indefinidamente a tiempo completo a personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género, sin que sea necesario estar en desempleo, tendrán derecho, durante cuatro años desde la fecha de contratación, a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 125 euros/mes (1.500 euros/año). Mientras que, en el caso de contratación temporal, la bonificación será de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

Adviértase también que las bonificaciones por contratación indefinida, referidas en este apartado 4 del art. 2 de la Ley 43/2006, serán asimismo aplicables en los supuestos de transformación en indefinidos de los contratos temporales celebrados con quienes tengan tal condición, como establece el art. 2, 6 de la Ley 43/2006, en la nueva redacción dada por la disposición final decimocuarta, tres, de la Ley 3/2012.

## VII. LA TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS DE CONTRATOS EN PRÁCTICAS, DE RELEVO Y DE SUSTITUCIÓN

Según el art. 7 de la Ley 3/2012, las empresas de menos de cincuenta trabajadores/as<sup>6</sup> que transformen en indefinidos contratos en prácticas, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, o que transformen en





indefinidos contratos de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años que, en el caso de mujeres, será de 58,33 euros/mes (700 euros/año). Con posibilidad de beneficiarse también de las bonificaciones los autónomos y sociedades laborales o cooperativas.

### VIII. LA BONIFICACIÓN CON COSTE CERO DE LAS CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL EN LOS CONTRATOS DE INTERINIDAD POR SUSTITUCIÓN DURANTE LA MATERNIDAD

En materia de incentivos al mantenimiento del empleo e igualdad de oportunidades, la Disposición transitoria sexta del RDL 20/2012 (apartado 1, f) ha dejado en vigor dos normas distintas: por un lado, el Real Decreto-ley 11/1998 de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

A la vez que, por otra parte, la misma Disposición transitoria (apartado 1, j) mantiene también la vigencia, dándose la misma circunstancia de sustituciones, de la disposición adicional segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Una y otra norma (de 1998 y 2001), expresamente salvadas por la de 2012, se refieren, respectivamente, a la situación de la persona sustituta y a la de la sustituida, que resulta en ambos casos bonificada con coste cero, al no tener que pagar los empresarios las cuotas a la Seguridad Social por las contrataciones que se realicen en los términos que a continuación se exponen.

1

#### La bonificación del contrato de interinidad con la persona sustituta

Desde la perspectiva de quien va a ser contratado para la sustitución de la persona que se ausenta durante determinados períodos de descanso, el art. 1 del RDL 11/1998, con la redacción modificada por la LO 3/2007 (adic. decimoquinta), señala que los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras, así como a autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de cooperativas, durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento, preadoptivo o permanente, o también por paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, darán derecho a bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta. Referida así a la totalidad de la aportación empresarial, por todas las contingencias.

Debiendo advertirse, para identificar adecuadamente el ámbito aplicativo del citado precepto, que las situaciones que dan derecho a bonificación no son ya únicamente las originarias contempladas en 1998 y todavía hoy mencionadas insuficientemente por el RDL 20/2012 (maternidad, adopción y acogimiento), sino que incluyen además, desde la modificación por LO 3/2007, los descansos por paternidad y los motivados por situaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

Obsérvese que esta máxima bonificación prevista, siendo la más elevada del 100%, consiste realmente en una exención de cuotas empresariales con respecto a la persona (sustituta) contratada para sustituir en tales situaciones. Resultando además que dicha bonificación se aplica tanto para sustituir a mujeres y hombres trabajadores por cuenta ajena como también a otras personas que no tienen tal con-

sideración, por tratarse de un autónomo, de un socio trabajador, o del socio de trabajo de una cooperativa.

Cabe, pues, sustituir a autónomos, independientemente de que se realice mediante contrato a tiempo completo o a tiempo parcial, dado que la norma no requiere, a efectos de beneficiarse de la bonificación de cuotas, que la sustitución del autónomo haya de ser siempre a tiempo completo.

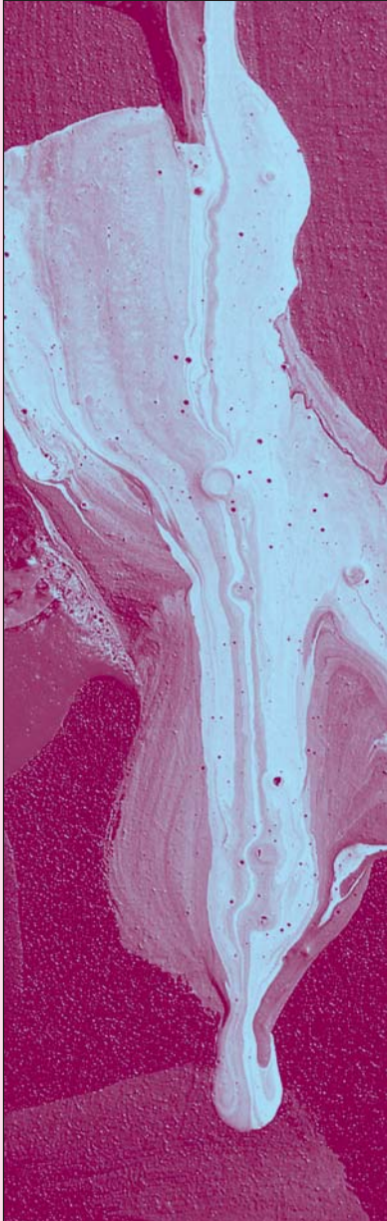
La bonificación será aplicable mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por las causas mencionadas y el contrato de interinidad de la persona sustituta.

2

#### La bonificación de la cotización del sustituido por interinidad

Desde el distinto enfoque ahora de la persona que va a ser sustituida durante las mismas situaciones ya citadas de maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, la disposición adicional segunda de la Ley 12/2001, en su redacción tras la LO 3/2007 (adic. decimosexta), establece que también a la cotización de los trabajadores sustituidos, mediante los contratos de interinidad con personas desempleadas, les será aplicable la bonificación del 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social. Lo que procederá mientras coincidan en el tiempo la suspensión de la actividad por dichas causas y el contrato de interinidad de la persona sustituta; y, en todo caso, siempre con el límite máximo del período de suspensión.

Se prevé así la exoneración de cuotas empresariales aunque se trate de autónomos, puesto que la adicional segunda de la Ley 12/2001 contempla dicha bonificación para la cotización de los trabajadores, de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas o trabajadores por cuenta propia o autónomos, correspondiente a la base mínima o fija del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia.



Con lo que, en definitiva, resulta una exención en tales situaciones de los costes de Seguridad Social a cargo de la empresa, tanto del lado de la persona sustituida como de la que es contratada para sustituir<sup>7</sup>.

### **IX. LA BONIFICACIÓN DEL CONTRATO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

La Disposición transitoria sexta 2, e) del RDL 20/2012 deja expresamente vigentes los incentivos previstos en el art. 21.3 de la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, previstos para las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, reconociéndoles el derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión contractual de la trabajadora sustituida, o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Añadiéndose que, cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión.

### **X. BONIFICACIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA CONTRATOS DE INTERINIDAD CON LOS QUE SE SUSTITUYAN BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL DE TRABAJADORAS DISCAPACITADAS**

La Disposición transitoria sexta 2, g) salva también la vigencia de la disposición adicional novena de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

Según esta disposición adicional, los contratos de interinidad que se celebren con personas discapacitadas de-

empleadas, para sustituir a trabajadores y trabajadoras discapacitados que tengan suspendido su contrato por incapacidad temporal, durante el período que persista dicha situación, darán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

### **XI. LA REDUCCIÓN DE COTIZACIONES EMPRESARIALES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS CONTRATOS DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR A PERSONAS TRABAJADORAS EN EXCEDENCIA POR RAZONES FAMILIARES**

El supuesto referido a los incentivos previstos para los contratos de interinidad que se celebren para sustituir al trabajador o trabajadora que esté en situación de excedencia por cuidado de hijos y familiares, a que se refiere el art. 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se encuentra regulado en la disposición adicional catorce de dicha Ley.

En ella, se prevé la reducción de cotizaciones a la Seguridad Social por contingencias comunes y en las cuantías que se especifican, cuando dichos contratos se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo que lleven más de un año como perceptores. De manera que la reducción de la aportación empresarial será del 95% durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye; del 60% durante el segundo año; o del 50% durante el tercer año.

Adviértase, con todo, que la vigencia actual de esta normativa, tras la reciente reforma legal, no queda del todo clara y admite distintas interpretaciones<sup>8</sup>.

La confusión se crea porque la citada disposición adicional catorce del Estatuto de los Trabajadores no ha sido expresamente mencionada, co-

**7**

LOPERA CASTILLEJO, M<sup>a</sup> JOSÉ: “Medidas sobre fomento del empleo femenino en el RDL 5/2001, de Reforma del Mercado Laboral”, *Aequalitas*, n.º 7, 2001, página 48.

**8**

Sobre la problemática aplicación del RDL 20/2012, por la técnica legislativa utilizada en la supresión de las bonificaciones, FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: “Reformas en materia de Seguridad Social y empleo derivadas de la crisis económica (Ley 3/2012, de 6 de julio, y Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio)”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núms. 353-354, 2012, página 70.





mo subsistente, entre la larga lista que incluye la Disposición transitoria sexta, apartado 2, del RDL 20/2012, por lo que la interpretación primeramente defendible bien podría ser que el legislador la quiso derogar con la supresión general de bonificaciones del apartado 1.

Ocurre, no obstante que este apartado 1 de la Transitoria se refiere a la supresión del derecho de las empresas a aplicar “bonificaciones” en las cuotas a la Seguridad Social, pero sin mencionar las reducciones a las cotizaciones empresariales, que precisamente es lo que viene regulando la adicional catorce del Estatuto.

También es cierto que la técnica de las bonificaciones sobre las cuotas a la Seguridad Social supone, a fin de cuentas, una reducción del coste de las cotizaciones. Con lo cual, la referencia a la supresión de bonificaciones, en la Transitoria sexta 1 del RDL 20/2012, quizá pudiera englobar en un amplio sentido las reducciones, llevándonos así tal interpretación a considerar derogada la posibilidad de aplicar reducciones en las cotizaciones empresariales para sustituir al trabajador en excedencia por motivos familiares.

Las dudas aumentan cuando se advierte que el legislador incluye, en cambio, los dos conceptos en otras ocasiones recientes donde sí menciona las “bonificaciones y reducciones”<sup>9</sup> en las cuotas empresariales de la Seguridad Social por contratos celebrados.

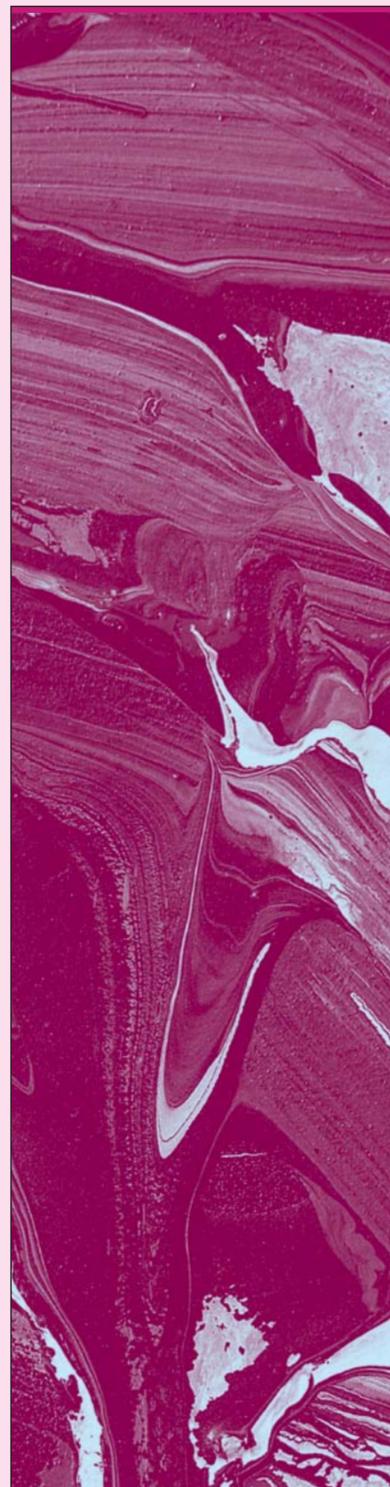
Si bien por tratarse, igualmente aquí en las excedencias, de sustituciones para ausencias por razones familiares, que responden a la idéntica finalidad de incentivar la contratación y el empleo de determinados colectivos desfavorecidos, la conclusión que adecuadamente cabría sostener es que todavía siguen resultando aplicables, tras la última reforma, las reducciones de cuotas empresariales previstas para las contrataciones realizadas a fin de cubrir las mencionadas excedencias.

## XII. LA REDUCCIÓN EN LA COTIZACIÓN EMPRESARIAL EN LOS SUPUESTOS DE CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O DURANTE LA LACTANCIA NATURAL

Entre los incentivos al mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades a través de reducción de cotización a la Seguridad Social, pueden citarse también los casos de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, en los cuales la trabajadora, en virtud de lo previsto en el art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sea destinada a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. Situación ésta donde cabrá aplicar, con respecto a las cuotas devengadas durante el período de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función, una reducción, a cargo del Presupuesto de la Seguridad Social, del 50% de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, tal como se regula por la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, en su disposición adicional séptima.

## XIII. EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR: LA REDUCCIÓN DE COTIZACIONES Y LA BONIFICACIÓN PARA FAMILIAS NUMEROSAS

La Disposición transitoria única de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, se refiere a la reducción de cotizaciones por la contratación de las personas que presten servicios en el hogar familiar, las cuales son mayoritariamente mujeres, lo que explica la referencia a “empleadas de hogar” en el título de este epígrafe.



9

Como así lo hace en la Disposición transitoria segunda de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.



Según la citada Disposición, durante los ejercicios 2012, 2013 y 2014, se aplicará una reducción del 20% a las cotizaciones devengadas por la contratación de las personas que presten servicios en el hogar familiar, y queden incorporadas en el sistema especial a que se refiere la disposición adicional trigésima novena de esta Ley (Sistema Especial para Empleados de Hogar), siempre que la obligación de cotizar se haya iniciado a partir de la fecha de la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, es decir, con efectos de 1 de enero de 2012.

Sucede que la reducción no está prevista para todos los casos, por resultar inaplicable a las personas empleadoras que antes de la entrada en vigor de la nueva norma reguladora de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar ya tenían contrato fijo con sus empleadas, y que en 2012 cambiaron al Régimen General, según establece la normativa.

Esto ha motivado grandes críticas por parte de quienes se han visto afectados por la dudosa interpretación de la nueva normativa reguladora del empleo doméstico. Agravándolo además algún error producido en el sistema informático utilizado por la Seguridad Social para calcular la cotización, donde se aplicó la rebaja a todos los contratos fijos, con descuentos indebidos que posteriormente tuvieron que ser devueltos.

De ahí, que el alcance de la norma haya tenido que ser despejado por la Orden ESS/184/2012 de 2 de febrero, por la que se desarrollan las normas sobre cotización a la Seguridad Social para el año 2012. Según su art. 14, la bonificación consiste en la reducción del 20% en la aportación a la cotización por contingencias comunes que deban hacer los empleadores/as que hayan contratado bajo cualquier modalidad y dado de alta en el Régi-

men General a una empleada de hogar a partir del 1 de enero de 2012. Si bien, con un importante condicionamiento: que el empleado no hubiera figurado en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo, para la misma persona empleadora, entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.

Se desprende entonces que los contratos formalizados, conforme a la nueva normativa, con trabajadores y trabajadoras que ya estuvieran dadas de alta entre agosto y diciembre de 2011, pero pagándose su propia cotización, por prestar servicios a tiempo parcial a varios empleadores/as, también han podido beneficiarse de la reducción de cuotas.

En cualquier caso, las reducciones solo han resultado aplicables desde el día primero del mes siguiente a aquel en que se comunique a la Tesorería General de la Seguridad Social el cambio de encuadramiento, que ha debido efectuarse dentro del plazo que acabó el 30 de junio de 2012.

Por otra parte, la misma Disposición transitoria de la Ley 27/2011 y el art. 14 de la Orden sobre cotización añaden que esta reducción de cuotas a la Seguridad Social se ampliará con una bonificación de las cuotas empresariales hasta llegar al 45 % para familias numerosas, en los términos de las reducciones y bonificaciones que ya se vienen aplicando.

En este sentido, el art. 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, claramente vigente por exceptuarlo de la supresión de bonificaciones la Disposición transitoria sexta 2, k) del RDL 20/2012, reconoce el derecho a dicha bonificación del 45 % de las cuotas a cargo de quien emplea siempre que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén in-

capacitados para trabajar. Beneficio que solo será aplicable por la contratación de una única cuidadora en cada unidad familiar.

Aclarando también que, si la familia numerosa ostenta la categoría de especial (las de cinco o más hijos, y las de cuatro cuando al menos tres proceden de parto, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo múltiples), para la aplicación de este beneficio no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar.

#### **XIV. BONIFICACIONES POR NUEVAS ALTAS DE FAMILIARES COLABORADORES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS**

Según la Disposición adicional undécima de la Ley 3/2012, el cónyuge, pareja de hecho, y familiares de trabajadores autónomos por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, que se incorporen como nuevas altas al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y colaboren con ellos mediante la realización de trabajos en la actividad de que se trate, incluyendo a los del personal trabajador por cuenta propia del Régimen Especial de los Trabajadores el Mar, a partir de la entrada en vigor de esta Ley (8 de julio de 2012), tendrán derecho a una bonificación durante los 18 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, equivalente al 50% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo correspondiente de cotización vigente en cada momento en el Régimen Especial de trabajo por cuenta propia que corresponda.

Siendo así necesario que se trate de nueva alta para que el incentivo cubra el 50% de la cuota y tenga una duración de 18 meses.

Estas bonificaciones se añaden a las ya existentes por incorporación al Régimen Especial de la Seguridad





Social de Trabajadores Autónomos a partir de la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo (12 de octubre de 2007) de personas trabajadoras que tengan 30 o menos años, o 35 si se trata de mujeres. Están previstas en la disposición adicional trigésima quinta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, que se deja expresamente vigente por la Disposición transitoria sexta 2, h) del RDL 20/2012.

En tales supuestos se aplica, sobre la cuota por contingencias comunes que corresponda en función de la base de cotización elegida y del tipo de cotización aplicable, según el ámbito de protección por el que se haya optado, una reducción durante los 15 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, equivalente al 30% de la cuota que resulte de aplicar, sobre la base mínima, el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento en este Régimen, y una bonificación, en los 15 meses siguientes a la finalización del período de reducción, de igual cuantía.

Con lo cual, la duración total del incentivo es de 30 meses, incluyendo la reducción de 15 meses y la bonificación posterior de otros 15 meses, del 30% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima de cotización vigente en el Régimen de Autónomos. Previsiones que contemplan también a las personas socias trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado, que se incluyan en el indicado Régimen Especial, cumpliendo los requisitos establecidos en él.

## XV. CONCLUSIONES VALORATIVAS

La Disposición transitoria sexta del RDL 20/2012, para garantizar la estabilidad presupuestaria, ha suprimido la posibilidad para las empresas de aplicar bonificaciones en la cuota a la Seguridad Social, por contratación, mantenimiento del empleo o fomento del autoempleo. Supre-

sión muy amplia de la que salva, no obstante, una variada casuística de disposiciones que después menciona expresamente.

La inseguridad jurídica que así se favorece, unido al hecho de que la supresión de bonificaciones ha afectado a situaciones que se estén aplicando a la entrada en vigor del RDL, y que parecían amparar derechos ya consolidados, exige despejar la permanencia o no de tales incentivos tras dicha norma, y algunos otros también derogados, solo una semana antes, por la Ley 3/2012, para la reforma del mercado laboral. Mayormente todavía en el contexto actual de crisis económica, donde la existencia de dichas ayudas puede resultar decisiva para la contratación de mujeres, que sigue disminuyendo, incluso de forma notoria en las grandes empresas.

De las bonificaciones que se mantienen, destaca las que se dirigen principalmente al fomento de la contratación indefinida, aunque excepcionalmente se bonifique la contratación temporal en casos muy específicos, como los referidos a las personas víctimas de violencia de género, o a las trabajadoras con discapacidad.

Entre las que ya se han venido aplicando antes de la última reforma, continúan vigentes las bonificaciones en la cotización empresarial de los contratos de interinidad para sustituir a trabajadores y a autónomos, como también en los costes empresariales respecto a los trabajadores y autónomos sustituidos, siempre en ambos casos (sustituto y sustituido) durante las situaciones de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad y riesgos en el embarazo y la lactancia natural.

En este mismo ámbito de contratos por interinidad, sigue bonificada la sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género, y la de las trabajadoras discapacitadas en situación de incapacidad temporal, al igual que caben las reducciones de cuotas en el

contrato de interinidad para sustituir al trabajador o trabajadora en excedencia por razones familiares.

Respecto a las nuevas contrataciones de las empleadas de hogar, pueden aplicarse reducciones a la cotización cuando, entre otros importantes requisitos, las altas se han producido desde el 1 de enero de 2012; conservando la bonificación ya existente cuando se presta el trabajo a familias numerosas.

También se bonifica ahora la contratación indefinida de mujeres mediante el nuevo contrato de trabajo de apoyo a las personas emprendedoras, para empresas con menos de 50 trabajadores/as, aunque con previsión específica al respecto solo para los concretos casos de mujeres en ocupaciones en las que estén menos representadas. Por lo que no cabe la posibilidad, antes existente, de bonificación con carácter general fuera de esa modalidad, en dichas situaciones de escasa representación, al haber sido ya expresamente derogada por la Ley 3/2012.

Esta misma Ley 3/2012 es la que ha suprimido también las bonificaciones para los casos de reincorporación al trabajo tras la maternidad de trabajadoras por cuenta ajena y de trabajadoras autónomas.

Convendría, por todo ello, permanecer alerta para que estas últimas supresiones, fundamentalmente relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral, no supongan un retroceso en los avances por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Sobre todo, cuando se ha venido reconociendo ya, por los Tribunales, la existencia de una estructura desigual de género del trabajo, en un contexto actual donde mujeres y hombres afrontan situaciones sociales muy diversas. Dado que únicamente teniendo esto en cuenta, de forma realista, podrán neutralizarse aquellas discriminaciones estructurales para las mujeres que puedan derivar de la maternidad y de la asunción de obligaciones familiares.