

Las modificaciones en el sistema de bonificaciones y el fomento de la contratación femenina

MARÍA AMPARO BALLESTER PASTOR

Profesora Titular de Universidad del
Departamento de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social de la Universidad de Valencia



EL PUNTO DE PARTIDA: BREVE SOBRE LAS BONIFICACIONES GENÉRICAS A LA CONTRATACIÓN

Las características actuales del sistema genérico de incentivación a la contratación podrían sintetizarse del siguiente modo:

I Debe diferenciarse el mecanismo de incentivación a la contratación de trabajadores minusválidos y el de incentivación a la contratación de otros colectivos;

II El trabajo de los minusválidos está incentivado de una manera especial porque se mantienen para ellos determinadas subvenciones a la creación de empleo (para la adaptación de puestos o por la simple creación de puestos de trabajo indefinidos, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial según establece el *RD 1451/83* en relación con el *RD 4/1999*); desgravaciones fiscales en el impuesto sobre la renta de las personas físicas (*Ley 40/1998*); bonificaciones al empresario que contrata por tiempo indefinido, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial (*RD 1451/83* y *RD 4/1999*); y posibilidad de contratar a minusválidos por medio del contrato coyuntural en fomento del empleo (*Ley 50/1998* y *Ley 42/1994*);

III El resto de los colectivos cuya contratación se incentiva no disponen ya de subvenciones (la *Ley 22/1992* ha sido derogada) y tampoco de la posibilidad de ser contratados por medio de la figura del contrato coyuntural en fomento del empleo (cuyo ámbito aplicativo se ha ido reduciendo desde su primera regulación por medio del *RD 1989/84*). Las subvenciones a la contratación indefinida que databan del año 1992 fueron sustituidas en 1997 (primero por medio del *RD 9/1997* y, después, por la *Ley 64/1997*) por bonificaciones a la contratación (reducciones a la cotización empresarial por contingencias comunes de cuantías diversas durante los dos primeros años de la contratación por tiempo indefinido);

IV

Los colectivos cuya contratación por tiempo indefinido daba origen a las bonificaciones de la *Ley 64/1997*, siempre y cuando la contratación inicial o la transformación del contrato temporal en indefinido (con determinados requisitos) se produjera hasta el 16 de Mayo de 1999 (tiempo de vigencia de la *Ley 64/1997*) eran los jóvenes menores de 30 años (40%), los desempleados de larga duración (al menos un año inscritos como desempleados) (40%) y los desempleados mayores de 45 años (60%). Si el trabajador desempleado de larga duración era mujer contratada en profesión u oficio en la que se le consideraba infrarrepresentada (según el juego de la *OM de 18 de Septiembre de 1998*) la bonificación en caso de contratación inicial o transformación se ampliaba al 60%;

V

En vista de la pronta pérdida de vigencia del sistema de bonificaciones de la *Ley 64/1997*, la DA 43 de la *Ley 50/1998* configura un nuevo panorama de bonificaciones para la contratación de 1999 diferenciándose tres sistemas:

PRIMERO: Para el fomento de la contratación por tiempo indefinido a tiempo completo (supuesto al que también se refería la *Ley 64/1997*) se establece un sistema de bonificaciones aplicable a las contrataciones iniciales o transformaciones de contratos temporales en indefinidos referida a los mismos colectivos de la *Ley 64/1997*, si bien en cuantía inferior, aplicable a partir del 17 de Mayo de 1999;

SEGUNDO: Las contrataciones por tiempo indefinido a tiempo parcial (inicial o transformadas) tienen acceso a las bonificaciones de la DA 43 de la *Ley 50/1998* desde el 1 de Enero de 1999 (advértase que es la primera vez que una norma incentivadora de la contratación, potencia igualmente la contratación a tiempo completo o a tiempo parcial);

TERCERO: El fin de las bonificaciones de la *Ley 64/1997* durante 1999 origina una prórroga durante un año más de las mismas de cuantía inferior (20%). Este es el contexto general del sistema de bonificaciones, en el que se enmarcan los incentivos a la contratación de mujeres por tiempo indefinido, y que, tal y como se expondrá seguidamente, ha sido recientemente ampliado por la DA 43 de la *Ley 50/1998*.

LAS BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN DE MUJERES EN PROFESIONES U OFICIOS EN LOS QUE SE ENCONTRARAN SUBREPRESENTADAS

La *Ley 64/1997* había configurado un sistema de bonificación a la contratación de mujeres que se refería tan sólo a la ampliación de la cuantía establecida para la contratación de trabajadores desempleados de larga duración (al menos un año inscritos como desempleados) cuando afectaba a mujeres en ciertas profesiones u oficios en las que se consideraba que existía infrarrepresentación de las mismas. En un primer momento, el listado de referencia para constatar la existencia de esta infrarrepresentación era el Anexo III de la *OM de 6 de Agosto de 1992*. Más adelante este listado “en positivo” (porque hacía un elenco de las profesiones u oficios con subrepresentación femenina) fue sustituido por un listado “en negativo”, contenido en la *OM de 16 de Septiembre de 1998*, que finaliza con un anexo en el que se enumeran las ocupaciones excluidas de las bonificaciones a las que se refería, primero, la *Ley 64/1997* y, después, la DA 43 de la *Ley 50/1998*, para 1999. No es previsible que esta modificación tenga un éxito mayor del que han tenido las diferentes experiencias de incentivación, a la contratación de mujeres en sectores infrarrepresentados. En muy pocas ocasiones se solicitaron estas incentivaciones cuando consistían en subvenciones (*Ley 22/1992*) conforme al listado de la *OM de 1992*; todavía menos se



llegaron a conceder las bonificaciones (*Ley 64/1997*) en aplicación de la misma *OM de 1992*; y difícilmente cambiará de signo la tendencia, en aplicación de las bonificaciones de la *Ley 64/1997* en relación con la *OM de 1998* dado que la amplísima redacción “en negativo” de esta norma, no implica un ámbito aplicativo sustancialmente mayor del que se derivaba de la *OM de 1992*. Tampoco precisamente se romperá la tendencia con la reducción de las bonificaciones previstas para este supuesto en la DA 43 de la *Ley 50/1998* (y que sitúan la bonificación en el 45% de la base empresarial de cotización por contingencias comunes durante el primer año, y el 40% durante el segundo) para la contratación inicial o transformación del contrato temporal producido a partir del 17 de Mayo de 1999 (1 de Enero de 1999 para los contratos a tiempo parcial). Probablemente la escasa efectividad de esta medida para quebrar la tendencia a la segregación por sexos del mercado laboral debería ser entendida en el sentido de que las medidas antisegregación deben ir por otros caminos:

ENTRE LAS MODIFICACIONES NORMATIVAS MÁS RECIENTES RESULTA NECESARIO DESTACAR QUE EL INCREMENTO DEL 5% EN LA BONIFICACIÓN A LA CONTRATACIÓN DE MUJERES, ES UNA INNOVACIÓN CON MUCHAS POSIBILIDADES DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA REDUCCIÓN DE LA SEGREGACIÓN LABORAL POR GÉNERO.

I estableciendo legalmente garantías para la compatibilización horaria de los trabajadores/as con responsabilidades familiares (para evitar la rotación);

II potenciando suficientemente de modo individualizado y sancionando adecuadamente los incumplimientos de los planes que las empresas (por iniciativa propia o de la negociación colectiva) establezcan en sus empresas como medida antisegregación.

LAS BONIFICACIONES DIRECTAS A LA CONTRATACIÓN DE MUJERES

Es particularmente novedoso que la DA43 de la *Ley 50/1998* establezca un 5% de incremento en las bonificaciones establecidas para la contratación o transformación contractual de determinados colectivos, cuando además recaiga sobre mujeres. Así, la bonificación establecida en el 35% sobre la cuota empresarial por contingencias comunes durante el primer año, y del 25% durante el segundo, para la contratación o transformación de desempleados menores de 30 años se amplía al 40 y 30% respectivamente cuando el menor de 30 años fuera además mujer. Lo mismo se aplicaría en el caso de las bonificaciones a la contratación o transformación de desempleados inscritos al menos un año como desempleados (40% primer año, 30% segundo, incrementado en 5% para mujeres); o de desempleados mayores de 45 años (45% los dos primeros años, y 40% durante el resto del contrato, ampliado 5% en caso de mujeres). Esta ampliación normativa de la bonificación sí que tiene visos de resultar más efectiva que la establecida para los sectores infrarrepresentados, porque tiene la potencialidad de romper la tendencia empresarial a, en igualdad de condiciones, contratar a hombres en lugar de mujeres por desconfianza a la compatibilización de responsabilidades familiares y laborales.

EL FOMENTO INDIRECTO: LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE INTERINOS PARA LA SUSTITUCIÓN DE TRABAJADORES/AS EN SUSPENSIÓN POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO O EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS

Podría plantearse en este momento si el ordenamiento prevé algún mecanismo para compensar el coste que para el empresario puede suponer la contratación de mujeres en edad fértil. Vigente la *Ley 22/1992* existía una subvención para la contratación de mujeres que se hubieran ausentado del mercado de trabajo durante al menos cinco años. Este incentivo de reinserción, tras un periodo dedicado al cuidado del hijo desapareció del programa de incentivos a la contratación por *Ley 64/1997*. La primera de las medidas actualmente vigentes se encuentra recogida en la DA 14 del Estatuto de los Trabajadores, que establece una bonificación en las cuotas empresariales a la seguridad social, por contingencias comunes con referencia a la contratación de interinidad que el empresario realizara para sustituir al trabajador que se encontrara en excedencia por cuidado de hijos. La bonificación es del 95% durante el primer año del 60% durante el segundo año; y del 50% durante el tercero, siempre y cuando el trabajador interino sea un desempleado inscrito al menos un año como desempleado y no sea ni cónyuge ni pariente hasta el segundo grado del empresario o de los que ostenten cargos directivos en la empresa. El establecimiento de este incentivo suscitó varias reflexiones:

I adviértase que la contratación de interinidad se puede producir durante todo el tiempo que dure la excedencia por cuidado de hijos (3 años desde el nacimiento del hijo), por lo que podría deducirse que existe reserva

total del puesto de trabajo para el trabajador excedente durante todo este tiempo y en la misma localidad inicial (la redacción del art. 46.3 del ET es lo bastante confusa para no ofrecer solución al tema puesto que hace referencia a la reserva de un puesto de trabajo “similar” si la reincorporación se produce después de transcurrido el primer año de excedencia, sin que quede claro lo que esta redacción significa de cara a posibles reincorporaciones en localidades diferentes);

II

la bonificación constituye una incentivación indirecta para el colectivo de mujeres, porque está formulada en neutro (recuérdese que a la excedencia por cuidado de hijos del art. 46.3 del ET pueden acceder tanto mujeres como hombres). desaparición de la bonificación a la contratación de mujeres tras retorno por ausencia de cuidado de hijos;

III

la modificación descrita supuso la incentivación de un tipo muy concreto de interinidad (la sustitución de excedentes por cuidado de hijos) pero dejaba sin tratar el tema de la interinidad para sustituir a trabajadores/as en suspensión del contrato por maternidad, que era precisamente la situación más onerosa para el empresario.

La regulación de la bonificación a la contratación de interinos para sustituir a trabajadores/as que se encontraran en situación de suspensión contractual por maternidad, adopción o acogimiento se produjo por medio del *RDL 11/1998*. En él se establece la bonificación del 100% en la cuota empresarial “total” (incluyendo contingencias comunes, profesionales y de recaudación conjunta, de modo similar a como tan sólo ocurre en la bonificación a la contratación de minusválidos), siempre y cuando la contratación de interinidad con un desempleado no se refiera al cónyuge o pariente hasta el segundo grado del empresario o del personal directivo y que no se realice por administraciones públicas ni por medio de empre-

sas de trabajo temporal. Resulta de particular interés que el *RDL 11/1998* haya establecido requisitos adicionales para la percepción de este tipo de bonificaciones: de un lado, la exclusión de la contratación por las administraciones públicas se entiende desde el momento que no es en este sector de actividad donde peligra la contratación o permanencia del personal femenino en edad fértil, como consecuencia de las garantías que ofrece el sistema de acceso a la función pública (en el que, de otra parte, las mujeres son mayoría). Menos explicación tiene la exclusión de la bonificación cuando se produce por medio de empresas de trabajo temporal.

SUMARIO

I

El panorama descrito más arriba hace referencia tan sólo a las incentivaciones de carácter nacional que, en la actualidad, quedan limitadas a bonificaciones a la seguridad social. Junto a ellas las comunidades autónomas tienen competencias y las ejercitan para el desarrollo de planes autonómicos de incentivación de la contratación femenina.

II

Los incentivos descritos pueden agruparse en dos bloques: incentivos directos (a su vez, dirigidos a fomentar la contratación en sectores en los que las mujeres se encuentran subrepresentadas o constitutivos de un incremento del 5% de la bonificación dirigida a determinados colectivos cuando además se trata de mujeres); e incentivos indirectos (incentivando por medio de bonificaciones la contratación de interinos, para sustituir a trabajadores en suspensión por maternidad, acogimiento, adopción o excedencia por cuidado de hijos).

III

No puede decirse, con todo, que el actual sistema de incentivación a la contratación de mujeres sea plenamente eficiente, sobre todo en lo referente a la eliminación de la segregación en el trabajo. Y ello porque el



mecanismo incentivador debe encontrarse en un escenario normativo integral, que favorezca la compatibilización horaria con el trabajo doméstico, y que se encuentra escasamente tratado en nuestro país.

IV

Los incentivos a la contratación de mujeres en profesiones u oficios en los que se encuentren subrepresentadas, se ha mostrado altamente ineficaz en el pasado. Probablemente los mecanismos de incentivación particularizado por sectores concretos o empresas en atención a planes empresariales o cláusulas de convenios colectivos antisegregación dotados de incentivos y sanciones efectivas Podría resultar más efectivo que el sistema generalista actualmente vigente.

V

Por lo demás, entre las modificaciones normativas más recientes resulta necesario destacar que el incremento del 5% en la bonificación a la contratación de mujeres, es una innovación con muchas posibilidades desde el punto de vista de la reducción de la segregación laboral por género.