

Medidas sobre fomento del empleo femenino en el R.D.L. 5/2001, de Reforma del Mercado Laboral

MARÍA JOSÉ LOPERA CASTILLEJO

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Facultad de Derecho.

Universidad de Zaragoza

D E R E C H O E S P A Ñ O L

1. LA NECESARIA PROMOCIÓN DEL EMPLEO ESTABLE DE LAS MUJERES: SU NORMATIVA REGULADORA

No cabe duda de que, pese a la mejoría de los últimos años, las mujeres siguen encontrando dificultades importantes para insertarse en el mercado laboral, advirtiéndose que la baja incorpora-

ción de aquéllas al trabajo, acompañada del envejecimiento de la población, es causa fundamental de la reducción del número de población activa. Contrasta, así, que la tasa de actividad femenina sea 24 puntos inferior a la de los hombres –una de las más bajas de la Unión Europea–, mientras que el nivel de paro resulta ser 11 puntos superior, apreciándose también como, de entre la totalidad de la población trabajadora,

para el colectivo de las mujeres se utiliza con mayor frecuencia las modalidades temporales, ascendiendo esa cifra al 64,2 %. Este marco de referencia pone claramente de manifiesto la necesidad de mejorar la inserción laboral de la mujer, en su doble aspecto cuantitativo y cualitativo, para lo cual ya se han emprendido diversas actuaciones, entre las que hay que situar, dentro del amplio ámbito comunitario, la reciente apro-



bación por el Pleno del Parlamento Europeo de un Informe sobre medidas comunitarias para incentivar el empleo, con el fin de lograr uno de los objetivos de la Cumbre de Lisboa. Al logro del mismo objetivo, se dirigen también las propuestas referidas a la creación de una agencia que fomente la igualdad de las mujeres en el mercado laboral, en el convencimiento, además, de que todos estos proyectos incentivos del empleo constituyen uno de los principales instrumentos de desarrollo de la igualdad entre hombres y mujeres.

Esta finalidad de mejorar el nivel de ocupación presenta, no obstante, un alcance limitado, por cuanto va dirigido a grupos determinados de las personas que trabajan con problemas particulares de empleo, entre los que se encuentra el de las mujeres, de manera que implica una diferencia de trato de esos colectivos específicos seleccionados respecto de los restantes. Si bien, todavía con mayor proyección, lo que se pretende es promocionar no sólo el empleo en general, sino especialmente las colocaciones de carácter estable, o las contrataciones por tiempo indefinido, para lo cual se arbitran medidas tanto de ámbito estatal como autonómico. Puede así advertirse, dentro de este último marco geográfico, que las ayudas previstas en el Programa de apoyo a la contratación indefinida del Gobierno de Aragón beneficiaron, en el año 2000, al 75% de mujeres, frente a un 25% de hombres. Dichas actuaciones resultan mayormente favorecidas con la normativa actual del citado ámbito autonómico (D. 34/2001, de 13 de febrero), donde se incentiva novedosamente la contratación de mujeres tituladas universitarias.

Por lo que se refiere al plano normativo laboral, la regulación general de la materia encuentra su claro fundamento en el art. 17.3 del Estatuto de los Trabajadores, que contiene la autorización al Gobierno para adoptar medidas que faciliten la colocación de las y los trabajadores demandantes de empleo, siempre orientadas hacia el empleo estable y no hacia la contratación temporal. Estos mismos parámetros son los que



han servido actualmente de referencia en la elaboración del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo, para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, presentado al Parlamento para su tramitación como proyecto de ley. De modo, que lo que dicha norma persigue es facilitar la “empleabilidad” de aquellos colectivos a los que, afectándoles en mayor medida el desempleo de larga duración, presentan mayor dificultad para su recolocación profesional, como es ciertamente el caso de las mujeres. Con lo cual, su objetivo más concreto consiste en favorecer la contratación de 800.000 personas, de las cuales una gran mayoría (225.000) son mujeres, de 16 a 45 años.

Puede así afirmarse, en definitiva, que las actuales previsiones legales, al respecto, se centran principalmente en tres ejes de actuación: primeramente, en el establecimiento de un nuevo programa general de bonificaciones para el fomento del empleo indefinido durante el año 2001; en segundo término, procediendo a la modificación del contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida; y, en tercer lugar, en la previsión de bonificaciones específicas para trabajadoras y trabajadores o socias y socios sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

2. EL PROGRAMA GENERAL DE BONIFICACIONES PARA INCENTIVAR EL EMPLEO INDEFINIDO FEMENINO

El R.D.L. 5/2001 de 2 de marzo, dedica el Capítulo II al Programa de fomento del empleo para el año 2001, de modo que, dando continuidad a la línea de política de empleo trazada por la Ley 64/1997, la nueva norma regula un régimen de incentivos que, hasta el momento, venía establecido en la Ley 55/1999, de 29 de diciembre.

Por lo que refiere a su ámbito aplicativo, señala la normativa vigente (art. cuarto R.D.L.) que podrán acogerse a los beneficios previstos para dicho Programa: las empresas que contraten indefinidamente, cumpliendo los requisitos y condiciones mencionados en dicha norma (art. quinto: requisitos de los beneficiarios), a personas desempleadas inscritas en la oficina de empleo, siempre que pertenezcan a alguno de los colectivos que se mencionan. Entre éstos, queda incluido el relativo a las mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menos índice de empleo femenino (art. cuarto, 1.1 b) R.D.L.), que ya aparecía contemplado también anteriormente en la Ley 55/1999, bien es cierto que ahora, en la nueva regulación, se amplía claramente la previsión sobre el citado grupo



femenino, para quedar incorporado también el de las mujeres desempleadas entre 16 y 45 años (art. cuarto, 1.1 a) R.D.L.) y, muy particularmente, el de las mujeres desempleadas inscritas durante un período de doce o más meses en la oficina de empleo, que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha de alumbramiento (art. 4, 1.1 i) R.D.L.).

Para la concreción de tales incentivos, establece la actual regulación que los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial, celebrados entre el día 4 de marzo y el 31 de diciembre del año 2001, darán derecho, a partir de la fecha de contratación, a una serie de bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes (art. sexto, 1 R.D.L.). Fundamentalmente, dichas bonificaciones consisten en reducciones obtenidas por la empresa en sus cotizaciones, y no en recibir cuantías económicas directas o subvenciones, que se ha podido comprobar favorecían prácticas fraudulentas. Lo cual no obsta para que, entre las medidas previstas por las Comunidades Autónomas para el fomento de la contratación estable, se haga también uso de ese otro tipo de ayudas que consiste en dedicar subvenciones concretas para contratar de forma indefinida –así, en Aragón, asciende a 600.000 ptas. para las mujeres (art. 3.1.B del D. 34/2001)–, por cuanto, al carecer de competencias en materia de cotizaciones sociales, tan sólo se les ofrece el recurso de incluir las subvenciones de contratos en sus programas de fomento de la ocupación.

Con precisa referencia ahora a las bonificaciones que el R.D.L. destina a la contratación de mujeres, deben distinguirse estas tres situaciones:

1

La contratación de mujeres desempleadas, entre 16 y 45 años, reduce la cuota empresarial en un 25 por 100, durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato (art. sexto, 1 a) R.D.L.).

2

La contratación de mujeres para prestar servicios en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino,

establecidas en la O.M. de 16 de septiembre de 1998, que reúnan además el requisito de permanecer inscritas ininterrumpidamente en la oficina de empleo, por un período mínimo de seis meses (anteriormente, se exigía doce meses), o bien sean mayores de 45 años, se les deduce la cotización empresarial un 70 por 100 durante el primer año de contrato, y un 60 por 100 durante el segundo (art. sexto, 1 b) R.D.L.). De modo que, para percibir tales bonificaciones no se exige que se den conjuntamente dichos requisitos adicionales, bien es cierto que, en caso de no reunir alguno, aquéllas quedan reducidas al 35 por 100, durante los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

3

Por último, y muy particularmente, la contratación de mujeres inscritas durante un período de doce o más meses en la oficina de empleo, que tenga lugar en los veinticuatro meses siguientes a la fecha de alumbramiento tiene prevista una bonificación del 100 por 100, durante el primer año de contrato (art. sexto, 1 i) R.D.L.). Esta singular previsión, inexistente en la normativa anterior, introduce un nuevo incentivo, que destaca sobre todo por su cuantía, convirtiéndose en la más elevada bonificación establecida por la norma actual. Realmente, consiste en una exención, en la medida en que las empresas no han de cotizar a la Seguridad Social durante ese primer año de contratación de una mujer con hijos o hijas menores de dos años, y que lleve inscrita como desempleada al menos doce meses.

Por otra parte, prevé también la norma en este capítulo de incentivos que, si determinadas contrataciones a las que se hace referencia en el art. sexto, 1, se realicen a tiempo completo con mujeres desempleadas, las bonificaciones de cuotas se incrementarán en diez puntos (art. sexto 3 R.D.L.).

3. EL CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE LAS MUJERES

También afecta directamente al empleo de las mujeres la nueva regulación del

contrato para el fomento de la contratación indefinida (Disposición adicional primera R.D.L.), dirigida a facilitar la colocación estable de dos grupos de personas: el de las personas trabajadoras desempleadas, y el de las personas trabajadoras de la empresa con contrato temporal, incluidos los formativos.

Por lo que se refiere al primero de estos colectivos, se detectan importantes novedades en la regulación modificada actualmente, que vienen a ampliar su ámbito aplicativo, respecto de la normativa anterior de 1997, como así resulta ya en principio de la de inclusión ahora de las y los jóvenes desde 16 hasta 30 años, mientras anteriormente se refería al tramo de edad comprendido entre los 18 y 29 años; o también con la referencia actual a los desempleados con al menos seis meses inscritos como tales, cuando antes exigía doce meses. Sin embargo, lo que destaca realmente en este lugar es la extensión del contrato de fomento del empleo de la contratación indefinida a las mujeres desempleadas que se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino. No cabe duda de que lo singular de dicha modalidad contractual hace referencia a los casos en que se produzca la extinción por causas objetivas y esta fuera declarada improcedente, para los cuales se prevé una indemnización de treinta y tres días de salario por año de servicio, con un límite máximo de veinticuatro mensualidades, resultando así claramente inferior a la del despido improcedente, y en definitiva más barata que la señalada para el contrato estable tradicional, que se cifra en cuarenta y cinco días. Precisamente por conllevar dicho contrato esta importante reducción en la cuantía indemnizatoria, con la que se pretende facilitar su utilización por las empresas, habrá que advertir sobre el posible riesgo de reservar la aplicación de ese contrato exclusivamente a las mujeres, o de generalizar su uso para el colectivo femenino, convirtiéndolo en una forma de discriminación tolerante de una participación de la mujer en el mercado de trabajo siempre en peores condiciones que los hombres, por conllevar



un coste de despido más barato. Este peligro, que sin duda amenaza con desvirtuar el contrato de fomento de la contratación indefinida, sólo puede neutralizarse procediendo a su uso con el adecuado fin de promocionar la mano de obra femenina en aquellos sectores en los que se encuentra infrutilizada, sin que resulte admisible otro criterio aplicable que el de la subrepresentación en determinadas profesiones, por más que la norma actual favorezca cierta confusión al respecto, con su referencia al “menor índice de empleo femenino”.

4. LAS BONIFICACIONES DE CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL DURANTE LOS PERÍODOS DE DESCANSO POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

Consciente la legislación de que uno de los motivos que puede frenar la contratación de las mujeres son los costes adicionales que la empresa debe asumir cuando, una vez contratada la mujer, queda embarazada, se establecen también, por la nueva normativa (Disposición adicional segunda R.D.L. 5/2001), bonificaciones específicas a la cotización de las trabajadoras/es o socias/os sustituidas/os durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con personas desempleadas, a que se refiere el R.D.L. 11/1998, de 4 de septiembre. De manera que la bonificación aplicable será la de cuantía más elevada: el 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de cuotas de recaudación conjunta. Con lo cual, esta exoneración de cuotas prevista para la cotización de las trabajadoras o trabajadores sustituidos viene a coincidir plenamente con la que ya había señalado el citado R.D.L. 11/1998 para los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a trabajadores o trabajadoras durante los mencionados períodos de

descanso. Resulta así que, en los contratos de interinidad para sustituir a personas que tengan suspendido el contrato por maternidad adopción y acogimiento (no menciona otras causas como la de riesgo durante el embarazo, introducida en el R.D.L. de 1998 por la Ley 39/1999), la normativa laboral contempla la exención de los mencionados costes de Seguridad Social a cargo de la empresa tanto respecto al trabajador o trabajadora sustituida (R.D.L. 5/2001) como al que es contratado o contratada para sustituirle (R.D.L. 11/1998).

Dicha bonificación será aplicable mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad de la persona sustituta. Si bien, en cualquier caso, la duración máxima de las bonificaciones previstas para las trabajadoras/es o socias/os sustituidas/os, coincidirá con la situación de suspensión de su relación profesional, con el límite máximo que proceda (Disposición adicional segunda, párrafos segundo y tercero R.D.L.).

5. CONCLUSIONES SINTÉTICAS

El R.D.L. 5/2001, en su programa general de bonificaciones para incentivar el empleo indefinido de las mujeres, amplía claramente su ámbito aplicativo, al contemplar ahora novedosamente una específica situación inexistente

en la normativa anterior: la contratación de mujeres inscritas como desempleadas durante al menos doce meses, que tenga lugar en los veinticuatro meses siguientes a la fecha de alumbramiento, para lo cual se prevé una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, durante el primer año de vigencia del contrato.

Por lo que respecta a la regulación vigente del contrato para el fomento de la contratación indefinida, destaca también ahora, como novedad, el haber ampliado la posibilidad de su utilización a la contratación de mujeres desempleadas para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

En cuanto a los casos en que se celebren contratos de interinidad bonificados, a los que se refiere el R.D.L. 11/1998, se incluye en la norma actual una nueva bonificación de cuotas de Seguridad Social, aplicando la máxima del 100 por 100 a las cotizaciones de las trabajadoras/es o socias/os sustituidas/os, durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento. Con lo cual, resulta una exención en tales situaciones, de los costes de Seguridad Social a cargo de la empresa, tanto del lado del trabajador o trabajadora sustituida (R.D.L. 5/2001) como del que es contratado o contratada para sustituirle (R.D.L. 11/1998).

