

MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO DE LAS MUJERES¹

Djamil Tony Kahale Carrillo

Profesor Titular Adjunto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad a Distancia de Madrid

Ponencia a que se presenta: Reformas en materia de políticas activas de ocupación

Sumario:

- I. INTRODUCCIÓN
- II. CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA
- III. CONTRATOS FORMATIVOS
- IV. BONIFICACIONES DE CUOTAS POR LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA
- V. BONIFICACIONES DE CUOTAS EN LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN
- VI. PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO EN ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO
- VII. CONCLUSIONES

¹ Abreviaturas utilizadas: BOE (Boletín Oficial del Estado); DOUE (Diario Oficial de la Unión Europea); Ley 35/2010 (Ley 35/2010, de 18 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo); LOIMH (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres); LPAP (Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia).

I. INTRODUCCIÓN

Antes de la promulgación de la Ley 35/2010, de 18 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (Ley 35/2010)², ya se hacía eco en reconocer que España «está sufriendo los efectos de la actual crisis económica, los cuales están siendo especialmente significativos en el mercado de trabajo, como lo pone de manifiesto el importante aumento del desempleo y la gran destrucción de empleo que se ha producido durante el último año y, de manera muy especial, en los últimos meses». De igual manera, la Ley 26/2009, de 23 diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010³, ha reconocido la situación al señalar que desde finales de 2008 «la economía española atraviesa una situación de recesión que se inscribe en un contexto de crisis económica generalizada a nivel mundial».

La Exposición de Motivos de la Ley 35/2010 señala que los responsables de la crisis financiera y económica suceden del comportamiento a las diferencias en la estructura productiva del crecimiento económico y a las particularidades estructurales del mercado laboral español, que las reformas parciales abordadas en los últimos tiempos (1984, 1994, 1997, 2001 y 2006) no han logrado reducirla de forma trascendental. Circunstancias que han provocado una destrucción del empleo en una forma abismal, a consecuencia de las siguientes causas:

- a) Un peso importante de trabajadores con contrato temporal, que constituye una anomalía en el contexto europeo, y que ha derivado en una fuerte segmentación entre trabajadores fijos y temporales.
- b) La legislación laboral no contiene suficientes fórmulas de flexibilidad interna para las organizaciones empresariales.
- c) La deficiente capacidad de colocación de los Servicios Públicos de Empleo.
- d) La perpetuación de elementos de discriminación en el mercado de trabajo en variados ámbitos, especialmente en el empleo de mujeres, personas con discapacidad y desempleados de más edad.

Por consiguiente, el fin de la norma, aunque ha llegado de forma tardía, pero necesaria, es «recuperar la senda de la creación de empleo y reducir el desempleo», en vista que existen fallas en el modelo laboral español que no permite que se siga

² BOE núm. 227, de 18 de septiembre de 2010.

³ BOE núm. 309, de 24 de diciembre de 2009.

creciendo y se creen más puestos de trabajo. Para cualquier país la legislación laboral es clave para un progreso económico y social sostenido, en el que las políticas de igualdad juegan un papel muy importante como elementos de desarrollo y crecimiento económico, por las que se deben potenciar como lo hace la Ley 35/2010 para tratar de corregir los desequilibrios habidos durante este tiempo. Las modificaciones legales que aquél instrumento aborda se inscribe en la Estrategia de Economía Sostenible que contiene veinte grandes reformas, entre la que se destaca, entre otras, el aumento del empleo estable y la reducción de la temporalidad, mediante la adopción de medidas para avanzar en el proceso de incorporación de la mujer al mercado de trabajo y conseguir la igualdad real en materia salarial, con el fin de que se llegue a una tasa de empleo femenina del 65% y sin diferencia salarial para el 2020.

Hay que recordar que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo es un punto clave en la reforma. Sin olvidar, por otra parte, el cambio que está presentando la implantación de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (LPAP)⁴, al liberar, en cierta medida, al colectivo femenino de cuidar a sus familiares, o que dejen de prestar el «apoyo informal», con el propósito de que se sigan incorporando al mercado laboral⁵. El Estado debe garantizar el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, al incorporar medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, formación y promoción profesional, y condiciones de trabajo.

Uno de los objetivos fundamentales que tiene la reforma es el de elevar las oportunidades de las personas desempleadas, mediante la reordenación de la política de bonificaciones a la contratación indefinida para hacerla más eficiente, haciendo más atractivos para empresas y trabajadores los contratos formativos, mejorando los mecanismos de intermediación laboral. Asimismo, persigue incluir medidas dirigidas a las personas desempleadas y a la mejora de los mecanismos de intermediación laboral para fomentar las oportunidades de acceder a un empleo.

Por otra parte, el Gobierno ha aprovechado para incorporar la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de Empresas de Trabajo Temporal⁶, al modificar determinados derechos referidos al principio de igualdad de trato entre trabajadores

⁴ BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2006.

⁵ Vid. KAHALE CARRILLO, D., *La cobertura de la dependencia*, Fundación Alternativas, Madrid, 2009.

⁶ DOUE, núm. 327, Serie L, de 5 de diciembre de 2008.

cedidos por las Empresas de Trabajo Temporal y los trabajadores de las empresas usuarias.

La presente comunicación tiene por objeto estudiar las medidas para favorecer el empleo de las mujeres, a través de las reformas laborales operadas en el 2010 por la Ley 35/2010 y la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011⁷. A tal efecto, se analizarán las siguientes cinco medidas más relevantes: a) Contrato para el fomento de la contratación indefinida, b) Contratos formativos, c) Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida, d) Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación, e) Programa de fomento de empleo en economía social y empleo autónomo.

II. CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Una de las medidas para favorecer el empleo de las mujeres que aborda la Ley 35/2010 es facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales a través de la formalización del contrato para el fomento de la contratación indefinida a las mujeres desempleadas inscritas en la oficina de empleo. En su antigua redacción se incluía exclusivamente a las mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino. Ahora, además de esta situación, nacen tres supuestos más:

- a) Mujeres en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores.
- b) Mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado de trabajo tras un período de inactividad laboral de cinco años.
- c) Mujeres desempleadas víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos.

Por consiguiente, existen cuatro supuestos para concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida a mujeres desempleadas inscritas en la oficina de empleo. Novedad que antes no recogía el ordenamiento jurídico laboral. Con ello, según señala la Exposición de Motivos de la Ley 35/2010 ayudaría a eliminar la

⁷ BOE núm. 311, de 23 de diciembre de 2010.

«persistencia de elementos de discriminación en el mercado de trabajo en múltiples ámbitos, pero de forma muy señalada en el empleo de mujeres».

En relación al supuesto de «Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino», debe tenerse en cuenta la Orden de 16 de septiembre de 1998 para el fomento del empleo estable de mujeres en las profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino⁸, cuyo artículo único establece que «se considera que las mujeres están subrepresentadas en todas las profesiones u oficios de la Clasificación Nacional de Ocupaciones». Excepto aquellos que figuran relacionados en la siguiente tabla⁹:

PROFESIONES U OFICIOS DE LA CLASIFICACIÓN NACIONAL DE OCUPACIONES EXCEPTUADOS EN LA ORDEN DE 16 DE SEPTIEMBRE DE 1998 PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO ESTABLE DE MUJERES EN LAS PROFESIONES Y OCUPACIONES CON MENOR ÍNDICE DE EMPLEO FEMENINO

Biólogas, Botánicas, Zoológicas y asimiladas. Patólogas, Farmacólogas y asimiladas. Médicas y Odontólogas. Veterinarias. Farmacéuticas. Profesoras de Universidades y otros centros de Enseñanza Superior. Profesoras de Enseñanza Secundaria. Otras profesionales de la enseñanza. Profesionales del Derecho. Sociólogas, Historiadoras, Filósofas, Filólogas, Psicólogas y asimiladas. Archiveras, Bibliotecarias y profesionales asimiladas. Profesionales de nivel medio en Ciencias Biológicas y asimiladas. Enfermeras. Profesoras de Enseñanza Primaria e Infantil. Profesoras de Educación especial. Profesorado Técnico de Formación Profesional.

⁸ BOE núm. 233, de 29 de septiembre de 1998.

⁹ Profesiones y oficios que deberán ser actualizados, a consecuencia de la promulgación del Real Decreto 1591/2010, de 26 de noviembre, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011 (BOE núm. 306, de 17 de diciembre de 2010), dado que existen códigos, profesiones y oficios que no coinciden con la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011 (CNO-11).

Graduadas Sociales y asimiladas.
Ayudantes de archivos. Bibliotecas y asimiladas.
Diplomadas en Trabajo Social.
Técnicas de las Ciencias Naturales y de la Sanidad.
Técnicas en Educación Infantil y Educación Especial.
Agentes de viaje.
Secretarías Administrativas y asimiladas.
Profesionales de apoyo de servicios jurídicos y servicios similares.
Profesionales de carácter administrativo de aduanas, tributos y asimilados que trabajan en tareas propias Administraciones públicas.
Profesionales de apoyo de Promoción social.
Decoradoras y Diseñadoras Artísticas.
Empleadas de tipo administrativo.
Cocineras y otras preparadoras de comidas.
Camareras, bármanes y asimiladas.
Auxiliares de Enfermería y asimiladas.
Trabajadoras que se dedican al cuidado de personas y asimiladas (excepto Auxiliares de Enfermería).
Peluqueras, especialistas en tratamiento de belleza y trabajadoras asimiladas.
Azafatas o Camareras de avión y barco.
Guías y Azafatas de tierra.
Mayordomas, ecónomas y asimiladas.
Otras trabajadoras de servicios personales.
Modelos de moda, arte y publicidad.
Dependientes y exhibidoras en tiendas, almacenes, quioscos y mercados.
Artesanas de la madera, de textiles, del cuero y materiales similares.
Trabajadoras de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco.
Trabajadoras de la industria textil, la confección y asimiladas.
Zapateras, marroquineras y guantería de piel.
Operadoras de máquinas de preparar fibras, hilar y devanar.
Operadoras de telares y otras máquinas tejedoras.
Operadoras de máquinas de coser y bordar.
Operadoras de máquinas de blanquear, teñir, limpiar y tintar.
Operadoras de máquinas para la fabricación del calzado, marroquinería y guantería de piel.
Otras Operadoras de máquinas para fabricar productos textiles y artículos de piel y

cuero.

Operadoras de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco.

Trabajadoras no cualificadas en el comercio.

Empleadas domésticas y otro personal de limpieza de interior de edificios.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Orden de 16 de septiembre de 1998 para el fomento del empleo estable de mujeres en las profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

III. CONTRATOS FORMATIVOS

Los contratos formativos a que hace referencia el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET)¹⁰, según la redacción dada por el artículo 12 de la Ley 35/2010, trae como novedad que –además de concertarse con aquellas personas que estuviesen en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes– pueden celebrarse con las poseedoras del certificado de profesionalidad a que hace referencia la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que, por ende, también, entra en su aplicación el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, en el que las Administraciones Públicas realizarán la convocatoria pública del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales, adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, garantizando el cumplimiento de la legislación en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal, especialmente, de las personas con discapacidad.

En este sentido, resulta loable el convenio suscrito entre el extinguido Ministerio de Igualdad (actualmente Secretaría de Estado de Igualdad), la Universidad Nacional de Educación a Distancia, el Ministerio de Educación y el Servicio Público de Empleo Estatal para la creación del Plan Acredita-T, a través del cual se fija como objetivo establecer la colaboración entre las partes firmantes para dar a conocer entre las mujeres susceptibles de ser candidatas, y entre los responsables de la información, asesoramiento y evaluación de las Comunidades Autónomas, las características del procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o en vías no formales de formación en aquellos aspectos que

¹⁰ BOE núm. 75, de 29 de marzo de 1995.

puedan incidir positivamente en el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres¹¹. El Plan se crea para difundir y dar a conocer los diferentes aspectos del proceso para la acreditación de las competencias profesionales adquiridas por las personas, a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación en el ámbito del cuidado de la educación infantil y la atención a personas en situación de dependencia.

A consecuencia de la disposición adicional octava de la LPAP, el artículo 12 de la Ley 35/2010 sustituye el término de trabajador «minusválido» por trabajador «con discapacidad»; dado que la Ley señala que las referencias que en los textos normativos se efectúan a «minusválidos» y a «personas con minusvalía», se deberán entender realizadas a «personas con discapacidad». Por tanto, las nuevas disposiciones normativas elaboradas por las Administraciones Públicas utilizarán los términos antes expuestos para denominarlas.

El principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres se encuentra latente en la Ley 35/2010, por la modificación del apartado 3 del artículo 11 del ET, al trasladar a la negociación colectiva la obligación de fijar criterios y los procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. A estos efectos, se debe recordar que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH)¹², señala que la composición equilibrada es la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento¹³.

De igual manera, se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido. En términos análogos, el legislador deja en manos de la negociación colectiva esta regulación, tal como lo hizo en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género¹⁴, en relación a la reducción de jornada y reordenación del tiempo de trabajo.

¹¹ <http://www.acredita-t.gob.es/>

¹² BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

¹³ Disposición adicional primera de la LOIMH.

¹⁴ BOE núm. 313, de 29 de diciembre de 2004.

CONTRATOS FORMATIVOS	
ANTES DE LA REFORMA	DESPUÉS DE LA REFORMA
3. En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.	3. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

En este sentido, algunos agentes sociales ya han dispuesto en los convenios colectivos, antes de la promulgación de la Ley 35/2010, la presencia equilibrada de hombres y mujeres de la representación de la Comisión Sectorial de Formación, al señalar que en la primera reunión se procederá al nombramiento del presidente/a y el secretario/a, aprobándose un reglamento para el funcionamiento de la misma en el que se recoja la rotación de ambas responsabilidades para mantener la presencia equilibrada de hombres y mujeres de representación entre las partes. Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día y con una antelación mínima de cinco días naturales desde la fecha de comunicación de la solicitud de la reunión¹⁵.

En relación a la acción protectora de la Seguridad Social de las trabajadoras contratadas para la formación, el Gobierno ha ampliado más el abanico, al modificar la disposición adicional sexta del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social¹⁶, en la redacción dada por el artículo 12 (Cuatro) de la Ley 35/2010, al proteger a las trabajadoras en «todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones de aquella, incluido el desempleo»; versión diferente a su anterior expresión, por la LOIMH, al especificar de manera taxativa las situaciones protegibles.

¹⁵ Resolución de 5 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (art. 36).

¹⁶ BOE núm. 154, de 29 de junio de 1994.

La otra novedad radica que tanto en el contrato de trabajo en prácticas como en el contrato para la formación, en relación a la duración, establece que las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS PARA LA FORMACIÓN	
ANTES DE LA REFORMA	DESPUÉS DE LA REFORMA
i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes, por maternidad y paternidad, por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural y las pensiones.	i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones de aquella, incluido el desempleo.

IV. BONIFICACIONES DE CUOTAS POR LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Las bonificaciones son deducciones en la cuota que resultan de la aplicación de determinados porcentajes a la misma, que tienen como propósito la reducción de los costes de Seguridad Social de las empresas y la potenciación del acceso de determinados colectivos al mercado laboral. A tal efecto, podrán obtener reducciones o bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, o cualquier otro beneficio en las bases, tipos y cuotas de la Seguridad Social, aquellas empresas que se encuentran al corriente en el pago de las mismas en la fecha de su concesión.

Asimismo, se beneficiarán de las bonificaciones las trabajadoras autónomas, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadoras como socias

trabajadoras o de trabajo, siempre que aquellas últimas se encuentren dadas de alta en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena. De igual manera, los sujetos anteriores, en el supuesto de transformación de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en contratos o vínculos societarios indefinidos.

En términos parecidos a lo señalado en el, hoy derogado, artículo 5 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas¹⁷, y de manera análoga a los apartados 1 y 6 del, también, derogado artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo¹⁸, en relación a las medidas de impulso de la contratación indefinida en el Programa de fomento del empleo; el artículo 10 de la Ley 35/2010 regula las bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida, como medida para favorecer el empleo de los jóvenes y las personas desempleadas. La novedad del precepto se refiere a las bonificaciones de cuantías importantes en la cuota empresarial de la Seguridad Social que se otorgan a las empresas cuando contraten de manera indefinida, hasta el 31 de diciembre de 2011, a mujeres en los términos señalados en la siguiente tabla:

CONDICIÓN	BONIFICACIÓN
Contratación a trabajadoras desempleadas entre 16 y 30 años, con especiales problemas de empleabilidad*, inscritas en la Oficina de Empleo.	83,33 euros/mes (1.000 euros/año) durante tres años o su equivalente diario.
Contratación a trabajadoras desempleadas mayores de 45 años, inscritas en la Oficina de Empleo durante al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación.	116,67 euros/mes (1.400 euros/año) durante tres años o su equivalente diario.
Al transformar en indefinidos, cualquiera que sea la fecha de su celebración, los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación de las trabajadoras.	58,33 euros/mes (700 euros/año) durante tres años o su equivalente diario.

* A estos efectos, se considerará que tienen especiales problemas de empleabilidad aquellos jóvenes que lleven inscritos como desempleados al menos doce meses y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional.

¹⁷ BOE núm. 315, de 31 de diciembre de 2009.

¹⁸ BOE núm. 312, de 30 de diciembre de 2006.

Además de lo antes expuesto será requisito necesario para que puedan aplicarse las bonificaciones, que las nuevas contrataciones o transformaciones, salvo las referidas a contratos de relevo, supongan un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa. A tal efecto, para calcular el incremento, se tomará como referencia el promedio diario de los trabajadores con contratos indefinidos en el período de los noventa días anteriores a la nueva contratación o transformación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos que estuvieran en alta en la empresa en cada uno de los noventa días inmediatamente anteriores a la nueva contratación o transformación. Se excluirán del cómputo los contratos indefinidos que se hubieran extinguido en dicho período por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el periodo de prueba.

Las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social se aplicarán por las empresas con carácter automático en los documentos de cotización, sin menoscabo de su control y revisión por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Tesorería General de Seguridad Social. Esta última facilitará mensualmente al Servicio Público de Empleo Estatal, el número de trabajadores objeto de bonificaciones, desagregados por cada uno de los colectivos de bonificación, con sus respectivas bases de cotización y las deducciones que se apliquen de acuerdo con los programas de incentivos al empleo. De igual manera, con la misma periodicidad la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal facilitará a la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social la información necesaria sobre el número de contratos comunicados objeto de bonificaciones de cuotas, detallados por colectivos, así como cualquier otra información concerniente a las cotizaciones y deducciones aplicadas a los mismos que sea precisa, al efecto de facilitar a este centro directivo la planificación y programación de la actuación inspectora que permita vigilar la adecuada aplicación de las bonificaciones previstas en los correspondientes programas de incentivos al empleo, por los sujetos beneficiarios de la misma.

La otra novedad del precepto es que las trabajadoras contratadas bajo aquellas condiciones se convertirán en objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo. Asimismo, de cualquier otra medida de política activa de empleo, con el fin de incrementar su cualificación profesional. En este sentido, habrá que estar a lo

dispuesto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional¹⁹, y en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral²⁰, situación similar a las bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación, dispuestas en el artículo 11 de la Ley 35/2010. En definitiva, la reforma está orientada a favorecer la contratación indefinida frente a la temporal, por lo que supone una garantía al favorecer la cualificación de las trabajadoras.

Las bonificaciones de cuotas por contratación indefinida llevan aparejado que las empresas beneficiarias se encuentran obligadas a mantener, durante el periodo de su duración, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o transformación bonificada. La Ley 35/2010 señala que no se incumple aquella obligación si se producen extinciones de contratos indefinidos en aquel periodo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la trabajadora, o durante el periodo de prueba.

En el caso que se produzcan extinciones de contratos indefinidos por otros motivos y cuando ello suponga disminución del empleo fijo, las empresas se encuentran obligadas a cubrir aquellas vacantes en los dos meses siguientes a que se produzcan a través de la contratación de nuevos trabajadores con contrato indefinido o la transformación de contratos temporales o formativos en indefinidos, con la misma jornada de trabajo, al menos, que tuviera el trabajador cuyo contrato indefinido se hubiera extinguido. Si el contrato extinguido correspondiese a uno de los bonificados, cuando la cobertura de dicha vacante se efectúe con un trabajador perteneciente a alguno de los colectivos de bonificación, este nuevo contrato dará derecho a la aplicación de la bonificación correspondiente al colectivo de que se trate durante el tiempo que reste desde la extinción del contrato hasta el cumplimiento de los tres años de bonificación de éste.

V. BONIFICACIONES DE CUOTAS EN LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN

La Exposición de Motivos de la Ley 35/2010 establece que uno de los objetivos de la reforma es elevar las oportunidades de empleo a los jóvenes; por tanto, se introducen mejoras sustanciales en la regulación de los contratos para la formación

¹⁹ BOE núm. 147, de 20 de junio de 2002.

²⁰ BOE núm. 205, de 25 de agosto de 2009.

que, al mismo tiempo, incentivan su utilización por las empresas a través de una bonificación total de las cotizaciones sociales y los hacen más atractivos para los jóvenes, mediante la mejora del salario y del reconocimiento de la prestación de desempleo al término de los mismos.

Por otra parte, el Gobierno persigue buscar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en el número de trabajadores vinculados a la organización empresarial a través de contratos formativos, previa canalización por la negociación colectiva que podrá fijar los criterios y los procedimientos tendentes a conseguir dicho propósito. A tal efecto, premia a las empresas con bonificaciones de cuotas a aquellas que a partir de la entrada en vigor de la Ley 35/2010 y hasta el 31 de diciembre de 2011, celebren contratos para la formación con trabajadoras desempleadas e inscritas en la oficina de empleo, al conceder durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del cien por cien de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos.

De igual manera, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados, según las condiciones antes expuestas, se bonificarán el cien por cien de las cuotas de las trabajadoras a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas. Las bonificaciones serán aplicables, a su vez, a los contratos para la formación concertados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 35/2010 que sean prorrogados entre dicha fecha y el 31 de diciembre de 2011, durante la vigencia de dichas prórrogas. En el mismo sentido, para tener derecho a los incentivos, el contrato para la formación deberá suponer incremento de la plantilla de la empresa, en las mismas condiciones que se exigen para las, ya mencionadas, bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida.

Las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social se aplicarán por las empresas con carácter automático en los documentos de cotización, sin menoscabo de su control y revisión por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Tesorería General de Seguridad Social. Esta última facilitará mensualmente al Servicio Público de Empleo Estatal, el número de trabajadores objeto de bonificaciones, desagregados por cada uno de los colectivos de bonificación, con sus respectivas bases de cotización y las deducciones que se apliquen de acuerdo con los programas de incentivos al empleo. De igual manera, con

la misma periodicidad la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal facilitará a la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social la información necesaria sobre el número de contratos comunicados objeto de bonificaciones de cuotas, detallados por colectivos, así como cualquier otra información concerniente a las cotizaciones y deducciones aplicadas a los mismos que sea precisa, al efecto de facilitar a este centro directivo la planificación y programación de la actuación inspectora que permita vigilar la adecuada aplicación de las bonificaciones previstas en los correspondientes programas de incentivos al empleo, por los sujetos beneficiarios de la misma.

En los mismos términos, para las bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida, las trabajadoras contratadas constituyen objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, al igual que de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional.

En términos análogos la LOIMH, en la disposición adicional decimosexta, modifica 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 calidad²¹, al conceder una bonificación en las cuotas empresariales de la Seguridad Social del cien por cien a las trabajadoras o de las socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas, o trabajadoras por cuenta propia o autónomos, sustituidas durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados. La diferencia radica que en este supuesto se dirige a la celebración de contratos de interinidad, y en la Ley 35/2010 hace referencia a los contratos para la formación.

El éxito o no de la reforma, en relación a estas medidas, se verá condicionado a la consulta previa con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, con anterioridad al 31 de diciembre de 2012, para evaluar la eficacia y evolución del contrato para el fomento de la contratación indefinida. De igual manera, el Gobierno evaluará con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 el funcionamiento de las medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas, incluyendo en dicha evaluación un informe de evolución de impacto de género de las

²¹ BOE núm. 164, de 10 de julio de 2001.

mismas. Por su parte, a la vista de dicha evaluación, y en función de la evolución del empleo durante 2010 y 2011, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, adoptará las medidas que correspondan sobre su prórroga o modificación.

A estos efectos, la Ley 35/2010 remite a lo dispuesto en el artículo 19 de la LOIMH, al señalar que los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género. Por tanto, habrá que estar a lo señalado en la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno²², y, por ende, a la vía reglamentaria, a través del Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo²³.

Por último, hay que señalar que el Gobierno procederá, en relación a las medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas, a elaborar los planes específicos de formación profesional que contribuyan a la incorporación de estos colectivos al mercado de trabajo.

VI. PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO EN ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

La Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, en la disposición final vigésima, modifica las reglas del abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único de la disposición transitoria cuarta 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 ocupabilidad²⁴.

A tal efecto, la entidad gestora podría abonar el valor actual del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo a las beneficiarias de prestaciones cuando pretendan incorporarse, de forma estable, como socias trabajadoras o de trabajo en cooperativas o en sociedades laborales, aunque hayan mantenido un vínculo contractual previo con aquellas sociedades, independientemente de su

²² BOE núm. 246, de 14 de octubre de 2003.

²³ BOE núm. 173, de 18 de julio de 2009.

²⁴ BOE núm. 298, de 13 de diciembre de 2002.

duración o constituir las, o cuando dichas beneficiarias pretendan constituirse como trabajadoras autónomas y se trate de personas con discapacidad igual o superior al 33 por 100. De igual manera, será de aplicación a las beneficiarias de la prestación por desempleo de nivel contributivo, que pretendan constituirse como trabajadoras autónomas y no se trate de personas con discapacidad igual o superior al 33 por 100.

En estos casos, el abono de la prestación se realizará de una sola vez por el importe que corresponda a las aportaciones al capital, incluyendo la cuota de ingreso, en el caso de las cooperativas, o al de la adquisición de acciones o participaciones del capital social en una sociedad laboral en lo necesario para acceder a la condición de socia, o a la inversión necesaria para desarrollar la actividad en el caso de trabajadoras autónomas con discapacidad.

La entidad gestora abonará como pago único la cuantía de la prestación, calculada en días completos, de la que deducirá el importe relativo al interés legal del dinero. Sin embargo, aquella podrá abonar mensualmente el importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo para subvencionar la cotización de la trabajadora a la Seguridad Social, en los siguientes términos:

- a) La cuantía de la subvención, calculada en días completos de prestación, será fija y corresponderá al importe de la aportación íntegra de la trabajadora a la Seguridad Social en el momento del inicio de la actividad sin considerar futuras modificaciones, salvo cuando el importe de la subvención quede por debajo de la aportación de la trabajadora que corresponda a la base mínima de cotización vigente para cada régimen de Seguridad Social; en tal caso, se abonará ésta última. El abono de una sola vez se realizará por el importe que corresponde a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, incluido el importe de las cargas tributarias para el inicio de la actividad, con el límite máximo del 60 por 100 del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir, siendo el límite máximo del 80 por cien cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes hasta 30 años de edad o mujeres jóvenes hasta 35 años, ambos inclusive, considerándose la edad en la fecha de la solicitud.

- b) El abono se realizará de forma mensual por la entidad gestora a la trabajadora, previa comprobación de que se mantiene en alta en la Seguridad Social en el mes correspondiente.

La solicitud del abono de la prestación por desempleo de nivel contributivo en todo caso deberá ser de fecha anterior a la fecha de incorporación a la cooperativa o sociedad laboral, o a la de constitución de la cooperativa o sociedad laboral, o a la de inicio de la actividad como trabajadora autónoma, considerando que tal inicio coincide con la fecha que como tal figura en la solicitud de alta de la trabajadora en la Seguridad Social. Si la trabajadora hubiera impugnado el cese de la relación laboral origen de la prestación por desempleo, la solicitud deberá ser posterior a la resolución del procedimiento correspondiente. Los efectos económicos del abono del derecho solicitado se producirán a partir del día siguiente al de su reconocimiento, salvo cuando la fecha de inicio de la actividad sea anterior, en este caso, se estará a la fecha de inicio de esa actividad.

VII. CONCLUSIONES

Desde la óptica de la igualdad y no discriminación las medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo se consideran positivas; sin embargo, hay mucho camino que labrar. El Gobierno ha sido muy audaz en aprovechar la coyuntura de la crisis para incrementar, aún más, los niveles de igualdad mediante la consolidación de los puestos de trabajo ocupados por mujeres. Sin embargo, es recomendable el diálogo social, y no sólo incorporar las demandas del colectivo femenino en la generación de soluciones, por lo que se debe apostar por la rentabilidad y la competitividad empresarial.

Hay que recordar que el Gobierno, conforme la LOIMH, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades²⁵, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. A tal efecto, elaborará un informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones, en las que tendrá que incluir las medidas urgentes para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo expuestas en la Ley 35/2010, que de conformidad con el Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del

²⁵ Actualmente, está en vigor el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011).

principio de Igualdad entre mujeres y hombres²⁶, tendrá una periodicidad bianual, el cual tendrá que informar a la Secretaría General de Políticas de Igualdad durante los meses de enero y julio de cada año.

Una de las novedades importantes que trae la Ley 35/2010 consiste en que el legislador deja de utilizar el término «paridad» y lo sustituye por «presencia equilibrada de hombres y mujeres»; es más correcto utilizar este último, dado que paridad según la Real Academia Española significa igualdad de las cosas entre sí. De hecho, la LOIMH no hace mención a esta palabra. Por otra parte, elimina el uso de los términos «trabajadores de uno u otro sexo» por «entre mujeres y hombres», como también lo utiliza la LOIMH.

La igualdad entre mujeres y hombres es la base del crecimiento y del empleo. En este sentido, la reforma aborda viejas instituciones laborales sin hacer un cambio sustancial, que el Gobierno hubiera aprovechado para incorporar nuevas medidas para favorecer el empleo de las mujeres, y la efectiva implantación de la LOIMH, a través de los siguientes postulados:

- a) Implementar medidas encaminadas a eliminar la brecha salarial.
- b) Promover la negociación colectiva sectorial para combatir la discriminación y favorecer la igualdad.
- c) Potenciar el acceso y la permanencia en el empleo en condiciones de igualdad mediante la adaptación de los sistemas de formación a las nuevas exigencias del mercado de trabajo.
- d) Enfocar la enseñanza de la mujer hacia el empleo en sectores tradicionalmente masculinos.
- e) Fomentar nuevas fuentes de empleo, por ejemplo, en áreas de conservación del medioambiente y energías renovables.
- f) Adoptar nuevas iniciativas para favorecer el dinamismo y las sugerencias empresariales.
- g) Favorecer la movilidad entre empleos.
- h) Estimular la participación de la mujer en la construcción social y económica; es decir, fomentar su capacidad de liderazgo en toma de decisiones.
- i) Contar con el consenso social.

²⁶ BOE núm. 11, de 12 de enero de 2008.

Por último, los estudios señalan que invertir poco en la mujer limita el crecimiento económico, y frena cualquier avance en la lucha contra la pobreza²⁷. Los países con mayor igualdad de género suelen tener tasas de pobreza más bajas. Asimismo, indican que existen pruebas concluyentes que asocian el aumento en la productividad y los ingresos de la mujer con menos pobreza en el hogar, al igual que existen numerosos ejemplos de los beneficios que trae la participación de la mujer en la fuerza laboral para ellas mismas, la industria y la economía en general. Por consiguiente, el camino hacia la igualdad en la diversidad no se encuentra libre de negaciones y durezas, dado que comporta una modificación de los roles tradicionales, que ocasionan nuevas dificultades, que no todos las personas están dispuestas a tolerar, ni esforzarse en superar.

²⁷ Resolución de la Organización Internacional del Trabajo: “Para recuperarse de la crisis: Un pacto mundial para el empleo”, e Informe del Grupo del Banco Mundial.