



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/6844

19/03/2020

16911

AUTOR/A: ESTEBAN CALONJE, Cristina Alicia (GVOX); FERNÁNDEZ RÍOS, Tomás (GVOX)

RESPUESTA:

En relación con la iniciativa de referencia, se señala que el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, indica en su artículo 2 la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. En concreto, en su apartado 11 indica la modificación de la citada ley en el último párrafo del apartado 3 del artículo 46, en los siguientes términos:

“No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses”.

En relación con la cuestión sobre medidas fiscales que beneficien a las empresas al contratar a padres (y madres) de familia numerosa, se indica lo siguiente:

En la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio (LIRPF), se regulan los siguientes incentivos fiscales:

I) Deducción por maternidad: el artículo 81 LIRPF, modificado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) 2018; con el fin de incrementar el importe de dicha deducción hasta en 1.000 euros adicionales cuando el contribuyente que tenga



derecho a la misma hubiera satisfecho en el período impositivo gastos de custodia del hijo menor de tres años en guarderías o centros de educación infantil autorizados, sin que este incremento adicional pueda ser solicitado de forma anticipada como ocurre con el resto de la deducción.

El incremento de la deducción tendrá como límite para cada hijo: las cotizaciones y cuotas totales a la Seguridad Social y Mutualidades devengadas en cada período impositivo con posterioridad al nacimiento o adopción, computadas por sus importes íntegros, sin tener en cuenta las bonificaciones que pudieran corresponder, y el importe total del gasto efectivo no subvencionado satisfecho en dicho período a la guardería o centro educativo en relación con ese hijo.

Esta deducción se configura en el IRPF como un instrumento de conciliación de la vida laboral y familiar, consecuencia de las mayores dificultades de las mujeres para acceder al mercado laboral. Por ello, entre los requisitos solicitados para su percepción figura, al tratarse de una ayuda que compensa los costes económicos de la incorporación de la mujer al mercado laboral, la necesidad de que su beneficiario realice una actividad por cuenta propia o ajena por la que esté dado de alta en la Seguridad Social o Mutualidad correspondiente.

II) Deducción por familia numerosa: regulada en el artículo 81 bis de la LIRPF; supone una reducción de la carga tributaria soportada por aquellos que soportan mayores cargas familiares, elevando los importes del mínimo familiar y con deducciones en la cuota diferencial que operan de forma análoga a la deducción por maternidad, esto es, como auténticos impuestos negativos.

Es necesario resaltar que para la aplicación de estas deducciones se requiere en todo caso, que los beneficiarios realicen actividad por cuenta propia o ajena por la cual estén dados de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o mutualidad, o perciba alguna de las prestaciones señaladas en el citado artículo.

Para poder aplicarse la deducción por familia numerosa se debe ser un ascendiente, o un hermano huérfano de padre y madre, que forme parte de una familia numerosa conforme a la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

Mediante la LPGE 2018 se ampliaron las deducciones por familia numerosa con el objetivo de fomentar la natalidad, ampliando la cuantía de los límites establecidos para las deducciones por familia numerosa, hasta en 600 euros anuales por cada uno de los hijos que formen parte de la familia numerosa en la fecha de devengo de este Impuesto en que exceda del número mínimo de hijos exigido para que dicha familia haya adquirido la condición de familia numerosa de categoría ordinaria general o especial, según corresponda.





Por otra parte, el Real Decreto-ley 27/2018, de 28 de diciembre, por el que se adoptan determinadas medidas en materia tributaria y catastral, modificó la letra h) del artículo 7 de la LIRPF, para declarar expresamente exentas las prestaciones por maternidad o paternidad satisfechas por la Seguridad Social. Dicha modificación se extendió a los ejercicios anteriores no prescritos.

Asimismo, el Gobierno decidió ampliar el ámbito de aplicación de la exención a las prestaciones percibidas por otros colectivos, como son los empleados públicos encuadrados en un régimen de Seguridad Social que no dé derecho a percibir la prestación por maternidad o paternidad de la Seguridad Social pero que perciben sus retribuciones durante los permisos por parto, adopción o guarda y paternidad, a que se refieren el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y, por otra, los profesionales no integrados en el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos que perciben tales prestaciones de las mutualidades de previsión social que actúen como alternativas al régimen especial de la Seguridad Social mencionado, hasta el límite de la prestación máxima que la Seguridad Social reconoce por tal concepto. Esta modificación se extiende, igualmente, a ejercicios anteriores no prescritos, permitiendo que se pueda solicitar la devolución del impuesto soportado antes de que prescriba el ejercicio en el que se declararon las retribuciones que se declaran exentas.

Gobierno tiene a intención de adoptar las medidas legislativas necesarias para hacer realidad un auténtico derecho de conciliación, así como el desarrollo reglamentario de dos medidas necesarias para hacer realidad la integración efectiva de las mujeres, madres de familias numerosas o no, en condiciones de igualdad en las empresas: la reducción de la brecha salarial que responde en muchas ocasiones a la asunción de responsabilidades de cuidado familiar y los planes de igualdad de las empresas, para garantizar que quedan enjugados los obstáculos existentes para conseguir una auténtica igualdad de trato en el empleo, al margen de las condiciones o circunstancias personales.

En relación con la primera cuestión de la pregunta de Sus Señorías relativa a los incentivos que se ofrecen a las empresas por contratar a madres de familia numerosa, cabe indicar, en primer lugar, y como medida de conciliación de la vida laboral y familiar específica para las familias numerosas, la bonificación establecida en el art. 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección de Familias Numerosas.

Este artículo establece que la contratación de cuidadores en familias numerosas dará derecho a una bonificación del 45 por ciento de las cuotas a la Seguridad Social a cargo del empleador en las condiciones que legal o reglamentariamente se establezcan, 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 incapacitados para trabajar.

Cuando la familia numerosa ostente la categoría de especial, para la aplicación de este beneficio no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar.

Respecto a las medidas generales de incentivación a la contratación y mantenimiento del empleo de las mujeres, hay que indicar que siempre se establece en materia de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social una cuantía mayor en el caso de que se contrate a una mujer.

En cuanto a las conversiones de los contratos formativos en indefinidos, tanto el artículo 3 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, que regula los incentivos al contrato para la formación y el aprendizaje y su conversión en indefinido, como el artículo 7 de la misma norma, que regula la bonificación de la transformación en indefinido del contrato en prácticas, establecen una bonificación superior cuando el contrato se concierte con una mujer. Así, el artículo 3.2 de la citada Ley prevé un incentivo de 1.500 euros al año, durante tres años, que se reducirán o bonificarán -en función de si el trabajador pertenece o no al Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ)- de la cuota empresarial de Seguridad Social cuando se transforme, a la fecha de su finalización, un contrato para la formación y en aprendizaje en indefinido. Pero esta cifra será de 1.800 euros al año, durante tres años, cuando se trate de una mujer. Lo mismo ocurre con la transformación del contrato en prácticas en indefinido, que, si se produce a la finalización del contrato formativo, se beneficia de una bonificación de 500 euros al año durante tres años, o de 700 euros al año durante tres años en el caso de mujeres.

La bonificación por la transformación del contrato en prácticas en indefinido del artículo 7 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, está prevista también, tal y como establece este artículo, para las transformaciones en indefinido de contratos de relevo o contratos de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

También se han establecido incentivos específicos para las mujeres víctimas de violencia de género, cuya contratación, tanto indefinida como temporal, está bonificada de acuerdo con la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. Cuando se celebra un contrato indefinido, se aplica una bonificación de 1.500 euros al año durante cuatro años, mientras que si se trata de un contrato temporal, la bonificación es de 600 euros al año durante toda la vigencia del contrato.

La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, regula también las bonificaciones a la contratación de personas con discapacidad. Para estos trabajadores también se establece una cuantía de bonificación mayor si el contrato se celebra con una mujer: en caso de



contrato indefinido, se incrementará la bonificación en 850 euros al año y, en el contrato temporal de fomento de empleo, se incrementará en 600 euros al año.

Los incentivos para el empleo autónomo también cuentan con previsiones similares a los de contratación por cuenta ajena.

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo, prevé distintos beneficios, que adoptarán la forma de reducciones o de bonificaciones en la cuota de Seguridad Social dependiendo de que el beneficiario pertenezca o no al Sistema Nacional de Garantía Juvenil, para la promoción del autoempleo.

El artículo 31 de esta Ley, establece los beneficios con carácter general para los nuevos autónomos (o aquellos que no hayan estado de alta en el Régimen en los dos años anteriores). Agotados los beneficios ordinarios, se prevé una bonificación adicional del 30% sobre la cuota de contingencias comunes por una duración de 12 meses más, para jóvenes menores de 30 años. Pero en caso de mujeres, esta bonificación adicional beneficia a mujeres jóvenes menores de 35 años.

Por su parte, el artículo 32 establece los beneficios más favorables para determinados colectivos en atención a sus circunstancias personales, entre los que se encuentran las mujeres víctimas de violencia de género.

Finalmente, en la bonificación por la contratación indefinida de desempleados parados de larga duración, regulada en el artículo 8 del Real Decreto-ley 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, también se establece una cuantía bonificada mayor si el contrato se celebra con una mujer. Así, los empleadores que contraten indefinidamente a personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años. Cuando estos contratos se concierten con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante tres años.

Madrid, 05 de mayo de 2020