

# EVALUACIÓN DE ALGUNAS MEDIDAS PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN DE PROGENITORES DE FAMILIAS NUMEROSAS

Alberto Vaquero García

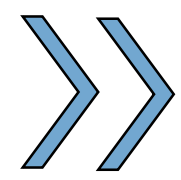
Santiago Lago Peñas

Elena Rivo López



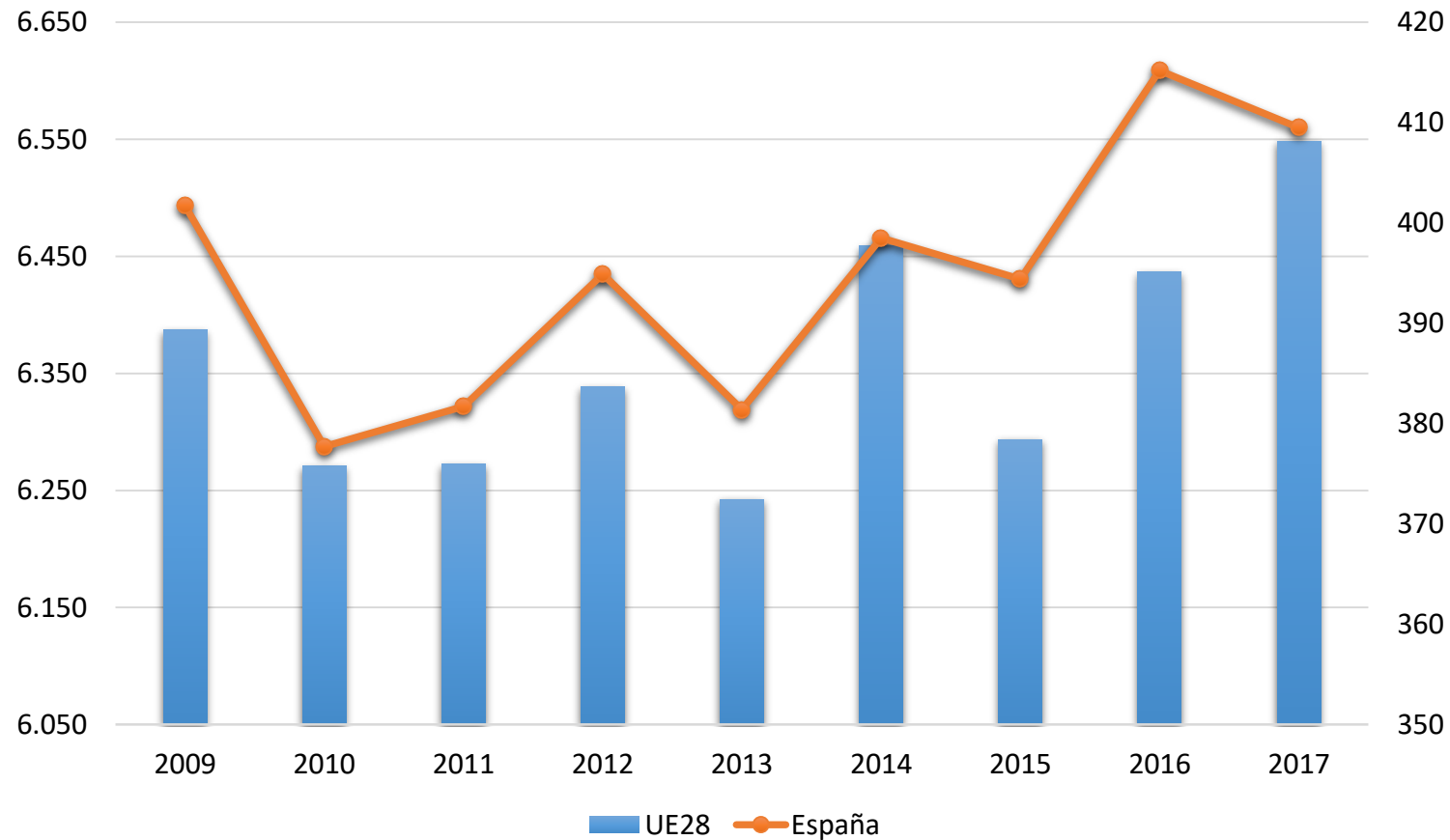
# >> I. Objetivo de la investigación

- Evaluar **una serie de medidas** para el **fomento de la contratación** de progenitores de familias numerosas:
  - Incorporar elementos de **discriminación positiva en los contratos públicos** en función del porcentaje de trabajadores contratados con familias numerosas.
  - Potenciales beneficios sobre la probabilidad de acceder a un puesto de trabajo a padres/madres de familias numerosas **considerando una bonificación de 1.500 euros** como incentivo a la contratación.
  - Introducción de una **clausula socialmente responsable** en la contratación pública para familias numerosas.



# II. Caracterización laboral y económica de las familias numerosas

**Gráfico 1:** Evolución del número de familias con tres o más hijos (2009-2017)

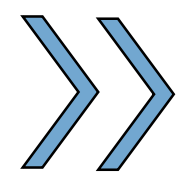


## »» II. Caracterización laboral y económica de las familias numerosas

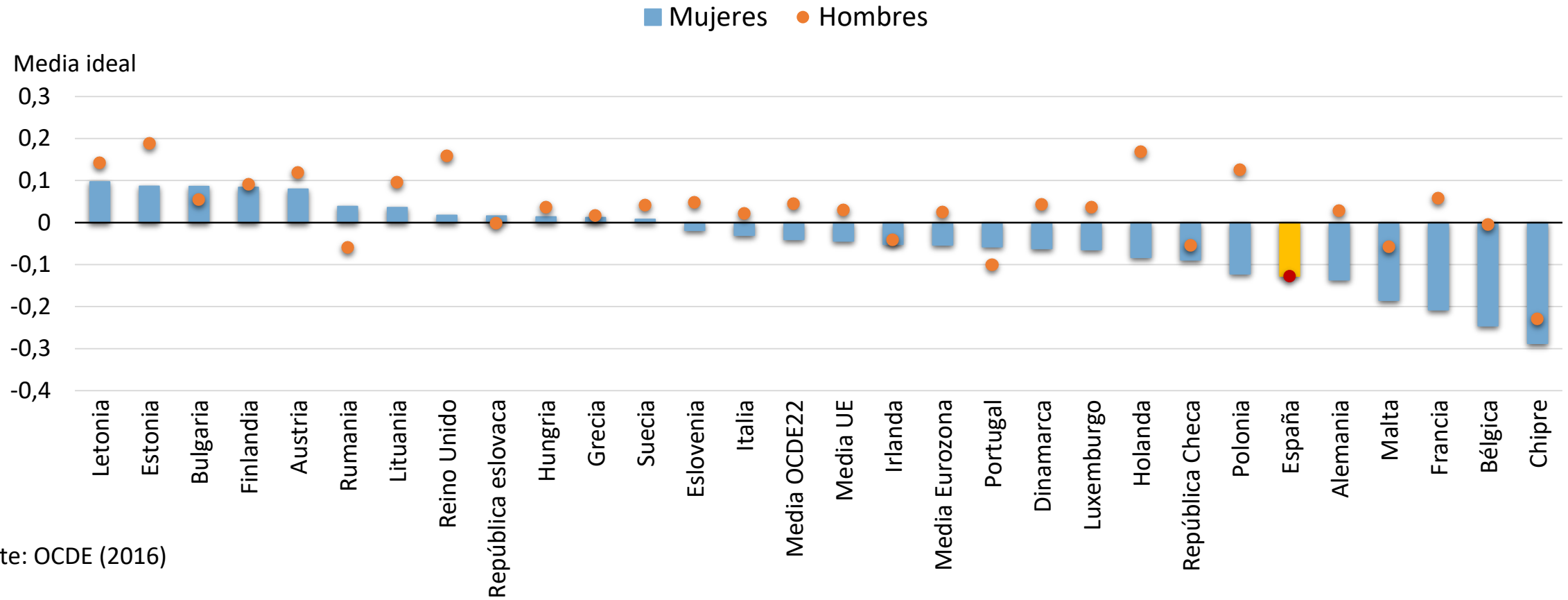
- **Únicamente el 8,4% de las familias españolas tiene tres o más hijos** (el 51,5% tienen 1 hijo y el 40,1% dos hijos) un porcentaje similar al de Italia (8,2%).
- Solo se observan porcentajes **inferiores en Portugal** (6,4%) y Bulgaria (5,3%).
- Esta situación **contrasta** con la que se observa en otros países como Finlandia (19,4%), Bélgica (18,8%) y Francia, Holanda y Reino Unido (alrededor del 18,5%).

## »» II. Caracterización laboral y económica de las familias numerosas

- **Esta situación no es la deseada.** España no es una anomalía en relación a las preferencias por tener una familia (Vaquero, Lago y Ferreira, 2018). En el seno de la UE, España es el segundo país **con mayores diferencias entre el querer y el tener hijos**, por ambos progenitores simultáneamente.
- **Un resultado muy similar** se obtiene del estudio “*V Radiografía de las Familias Numerosas en España*” de la Federación Española de Familias Numerosas (2018).
  - Al **60% de las familias numerosas** le gusta este modelo de familia. El 95% **no se arrepiente** de haber tenidos los hijos.
  - Al **56% le hubiera gustado tener algún otro hijo más** (un 52% por falta de ingresos y un 20% por no tener facilidades en el trabajo).



## II. Caracterización laboral y económica de las familias numerosas



Fuente: OCDE (2016)

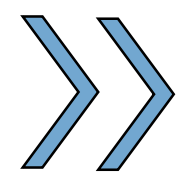
## »» II. Caracterización laboral y económica de las familias numerosas

- La situación laboral de las familias numerosas es muy diferente al resto de colectivos, **sobre todo si se realiza un estudio específico para las mujeres.**
- En la “*V Radiografía de las familias numerosas en España*” (2018) publicado por la FEFN, **se constata que el 91% de los padres de familias numerosas tenía un trabajo, porcentaje que desciende al 67% si se trata de las madres.**

## »» II. Caracterización laboral y económica de las familias numerosas

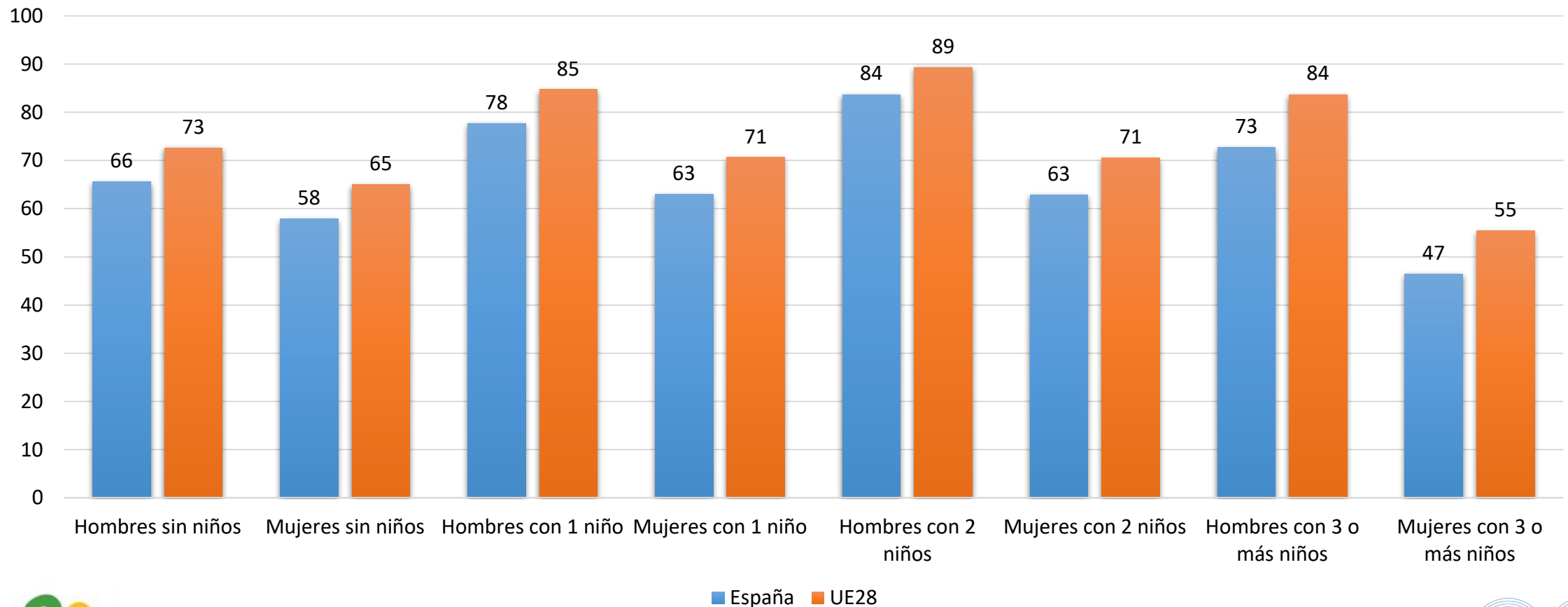
- En el mismo informe se señala que, **debido al nacimiento de alguno de los hijos, en el 45% de las familias** se ha tenido que solicitar una reducción de la jornada de trabajo, y que **el 27% ha tenido que dejar de trabajar** para dedicarse íntegramente al cuidado de los hijos.
- Además, el **18% de las familias numerosas** señala que alguno de los progenitores ha tenido que cambiar de trabajo para buscar un aumento de los ingresos y **que el 10% ha sido despedido tras el nacimiento de los niños.**

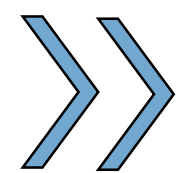




## II. Caracterización laboral y económica de las familias numerosas

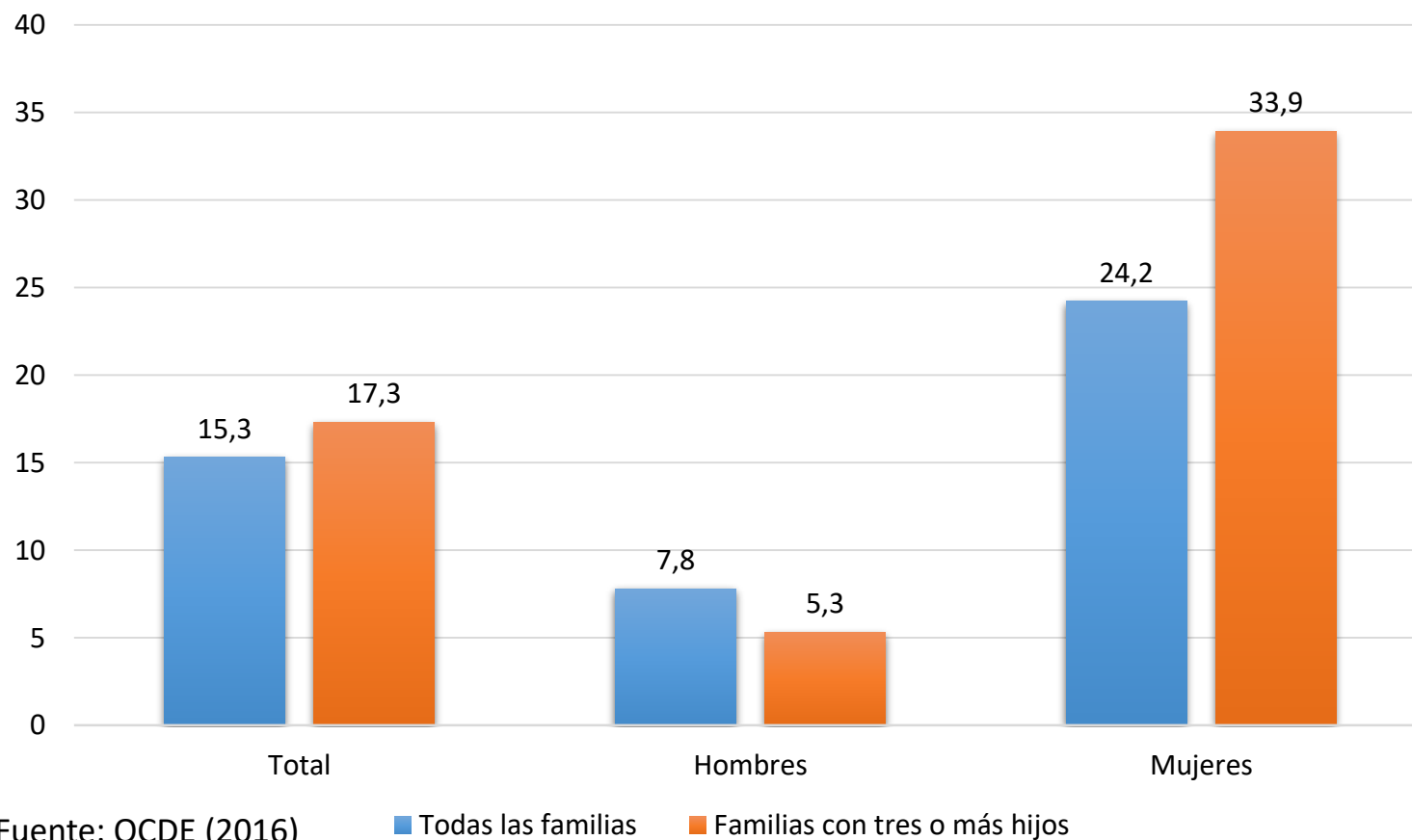
**Gráfico 4:** Tasas de ocupación de hombres y mujeres por número de hijos, España- UE28 (2016)





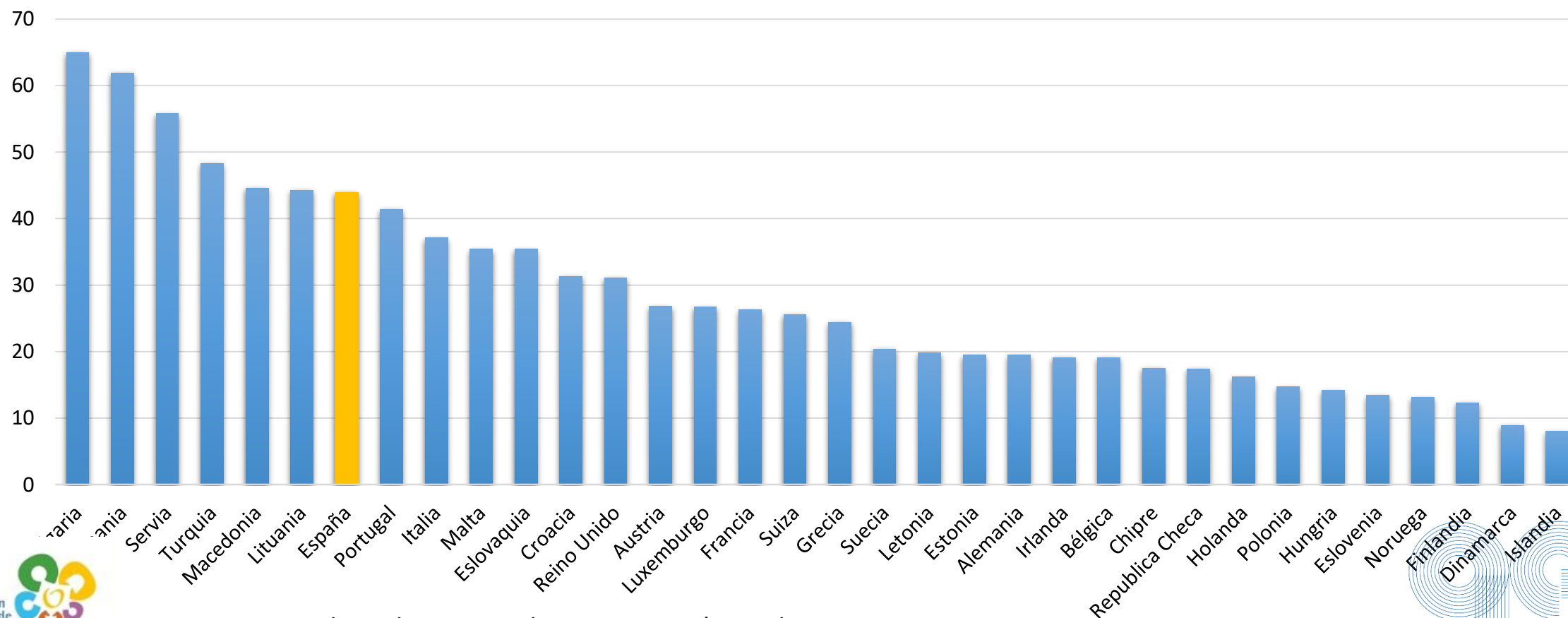
## II. Caracterización laboral y económica de las familias numerosas

**Gráfico 5:** Porcentaje de trabajadores adultos a tiempo parcial (valor medio y si se tienen tres o más hijos).



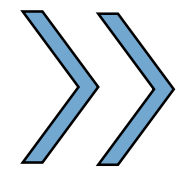
# II. Caracterización laboral y económica de las familias numerosas

**Gráfico 6:** Porcentaje de hogares formados por familias numerosas en riesgo de pobreza en la UE (2017)



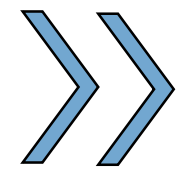
Nota: Los datos de Reino Unido, Suiza y Turquía son de 2016

Fuente: Eurostat (2019)



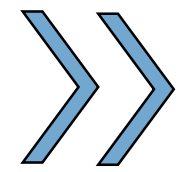
### III. Introducción de elementos de discriminación positiva en los contratos públicos en función del porcentaje de familias numerosas en la plantilla de las empresas

- El objetivo de esta medida sería otorgar una ventaja competitiva a los proveedores de la administración pública que **cuentan con un mayor porcentaje de trabajadores titulares de familia numerosa.**
- Lo anterior podría encajar en lo establecido por la **Directiva 2014/23/UE del Parlamento europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014** relativa a la adjudicación de contratos de concesión.
- Consecuencia de la transposición al ordenamiento jurídico español de las citadas Directivas, se aprobó un nuevo texto normativo relativo a los contratos del sector público, **la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.**



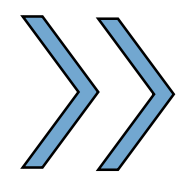
### III. Introducción de elementos de discriminación positiva en los contratos públicos en función del porcentaje de familias numerosas en la plantilla de las empresas

- Cabe la posibilidad de incluir en los contratos públicos **consideraciones de tipo social, medioambiental y de innovación y desarrollo.**
- Estas valoraciones podrán establecerse tanto al diseñarse los criterios de adjudicación, como criterios cualitativos para evaluar la mejor relación calidad- precio, o como condiciones especiales de ejecución, si bien **su introducción está supeditada a que se relacionen con el objeto del contrato a celebrar.**



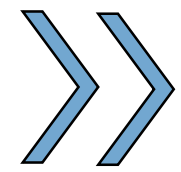
### III. Introducción de elementos de discriminación positiva en los contratos públicos en función del porcentaje de familias numerosas en la plantilla de las empresas

- En particular, se permite que los órganos de contratación **establezcan las condiciones especiales** en relación con la ejecución del contrato siempre que no resultan directa o indirectamente discriminatorias, sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y en los pliegos.
- Estas condiciones de ejecución podrán referirse a consideraciones económicas, relacionadas con la innovación, de tipo medioambiental o de tipo social. **Entre estas últimas se encuentra la conciliación del trabajo y la vida familiar.**



### III. Introducción de elementos de discriminación positiva en los contratos públicos en función del porcentaje de familias numerosas en la plantilla de las empresas

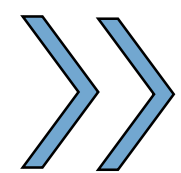
- Como reciente novedad, la Xunta de Galicia acaba de aprobar **el Anteproyecto de Ley del Impulso demográfico de Galicia**. En este texto se cuenta con una amplia batería de medidas que buscan mejorar la conciliación laboral, estableciendo cierta ventaja en los concursos públicos a las empresas más sensibilizadas con esta cuestión.
- Esta promoción de la conciliación en la contratación del sector público conlleva que en la adjudicación de contratos de la administración autonómica y a las entidades instrumentales del sector público deben incluirse las políticas empresariales de los concursantes **en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**.



### III. Introducción de elementos de discriminación positiva en los contratos públicos en función del porcentaje de familias numerosas en la plantilla de las empresas

- Teniendo en cuenta las aportaciones anteriores, cabría la posibilidad de contemplar **una redacción mucho más específica para el caso de las familias numerosas.**
- Esto posibilitaría cierta **ventaja** a la hora de participar en los procesos de contratación pública **a aquellas empresas con cierto porcentaje de trabajadores con familia numerosas.**





### III. Introducción de elementos de discriminación positiva en los contratos públicos en función del porcentaje de familias numerosas en la plantilla de las empresas

- Esta decisión tendría importantes implicaciones económicas. Atendiendo a lo dispuesto en el Anteproyecto de Ley del Impulso demográfico de Galicia, los efectos de esta medida tendrán un importante calado.
- La administración pública gallega cada año suele ejecutar entre **3.000 y 4.000 millones de euros por medio de licitaciones y concursos** (40,6% de todo el presupuesto anual de la Xunta de Galicia).
- **Esta actuación no tendría coste para ninguna de las administraciones públicas que lo aplicasen, pero mejoraría sensiblemente las posibilidades de contratación de este colectivo.** Para ello basta recordar que la contratación pública supone el 20% del PIB en la Unión Europea.

## >> IV. Actuaciones basadas en incentivos a la contratación

- Una actuación **de incentivo al empleo** puede llevarse a cabo bien mediante una reducción sobre las cuotas sociales (TSGSS), bien a través de una bonificación sobre las mismas (SEPE-MEySS).
- En ambos casos, se trata de **deducciones en la cuota** a pagar por el empleador a la Seguridad Social en base a cierto porcentaje.
- Su objetivo es la rebaja de los costes por este concepto a las empresas y **favorecer el acceso** a ciertos colectivos al mercado labor.

## >> IV. Actuaciones basadas en incentivos a la contratación

- Considerando las dotaciones que se han venido aprobando en España para incentivar el empleo entre 2004 y 2011, **nuestro país se sitúa entre los primeros de la OCDE, con un 0,3% del PIB** (frente a la media del 0,13%).
- En cuanto al volumen de trabajadores sobre el que se aplica estas bonificaciones, **España ocuparía el primer puesto con un 8,6%**, una cifra notablemente superior a la media de la OCDE del 1,7%.

# >> IV. Actuaciones basadas en incentivos a la contratación

## El efecto “peso muerto”.

- Si bien las bonificaciones a las cuotas a la Seguridad Social pueden suponer la creación de nuevos empleos, **estos podrían haber sido creados sin tener que aplicar las citadas bonificaciones.**

## El efecto “sustitución”

- Es posible que algunos colectivos puedan lograr un empleo gracias a las bonificaciones aplicadas, pero que, de no ser por ellas, ese empleo sería para otro trabajador no beneficiario. Por tanto, sin efecto alguno sobre el empleo agregado.

# >> IV. Actuaciones basadas en incentivos a la contratación

## El efecto “desplazamiento”

- Estas empresas se beneficiarían de estos incentivos, al situarse en mejor posición competitiva en los costes laborales en relación a aquellas otras que no acceden a esta ayuda. **Las bonificaciones se pueden traducir en una reducción salarial de aquellos que no cuentan con esta ayuda.**

## El efecto “rotación”

- Aparece cuando, gracias a la bonificación, un desempleado consigue un trabajo, pero durante un breve espacio de tiempo. **Esta situación implica la creación de un empleo subsidiado, pero que tras finalizar la ayuda se amortiza.**

## >> IV. Actuaciones basadas en incentivos a la contratación

- A fin de poner en contexto la efectividad de los programas de bonificación a la contratación laboral, **se glosan un conjunto de estudios y sus principales resultados para el caso español.**
- Al no haberse aplicado nunca ayudas a la contratación de progenitores de familias numerosas, **no hay estudios previos que se puedan señalar como referencia, ni en España ni en los países de la UE.**
- Por lo tanto, esta simulación parte de investigaciones **que analizan la política de incentivos a la contratación, pero para otros colectivos.**

## >> IV. Actuaciones basadas en incentivos a la contratación

- La **creación de empleo** depende de la probabilidad que conlleva la bonificación y de la población que podría beneficiarse de la ayuda.
- Suponiendo que las elasticidades estimadas son robustas y estadísticamente significativas: **3% para hombres y 6% para mujeres.**
- Es necesario corregir el efecto por la dimensión de la ayuda. **Una bonificación de 1.500 euros supondría apenas el 6,4% del coste laboral medio.** De nuevo, siendo optimistas, podemos aplicar una reducción lineal en las elasticidades, que pasarían a ser de 0,8% y 1,6% respectivamente.

## >> IV. Actuaciones basadas en incentivos a la contratación

- Retomando los resultados de la “*V Radiografía de familias numerosas*” de la FEFN, se obtiene como **el 4% de los padres de familias numerosas se encuentran en desempleo, mientras que las madres en la misma situación se sitúan en el 12%.**
- Considerando que el 2017, según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2019), habría 675.955 familias con el título de familias numerosas. **El número de padres en desempleo estaría en el entorno de 27.000 y el de madres de 81.000.**

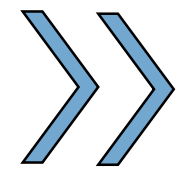


## IV. Actuaciones basadas en incentivos a la contratación

- Aplicando las elasticidades anteriores a la cifra estimada de parados, obtendríamos un **incremento en la contratación de 216 hombres** ( $27.000 \times 0,8\%$ ) **y de 1.296 mujeres** ( $81.000 \times 1,6\%$ ). La suma total ascendería a alrededor de 1.500 contratos indefinidos, **con un coste anual de 2,25 millones de euros.**
- No obstante, hay que reiterar que esta cifra, en sí muy pequeña a escala agregada (poco más del 1% de los padres y madres de familia numerosa parados) **podría considerarse como una referencia de máximos muy improbable.**

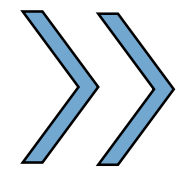
# >> IV. Actuaciones basadas en incentivos a la contratación

- **No cabe ser optimista sobre la eficacia de una bonificación de 1.500 euros para la contratación indefinida de progenitores de familias numerosas, por dos motivos:**
  1. **Porque el tramo de edad en el que se concentran (de 30 a 55 años, según la VI radiografía de las familias numerosas, suponen el 95% del total) no responde, en general, de manera estadísticamente significativa a las bonificaciones.**
  2. **Porque la cuantía de la subvención es escasa, muy inferior a la de otros programas aplicados en el pasado, que nos sirven de banco de pruebas. Además, una subvención de suma fija tenderá a incentivar en mayor media trabajos de salarios bajos, próximos al SMI en la medida en que la ayuda supondría en efecto proporcionalmente mayor.**



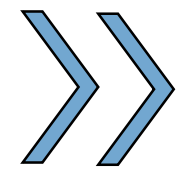
## V. Introducción de una cuota de reserva de puestos de trabajo para progenitores de familias numerosas en las plantillas públicas de más de 50 trabajadores

- El objetivo de este apartado es el de **valorar el impacto económico y laboral de incluir una cuota de reserva de puestos de trabajo del 2%** para progenitores de familias numerosas en las plantillas públicas de más de 50 trabajadores.
- Esta actuación en materia de empleo, **puede entenderse como una cláusula socialmente responsable.**
- Esta propuesta **está en línea con la que actualmente ya se benefician a trabajadores con discapacidad.**



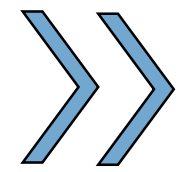
## V. Introducción de una cuota de reserva de puestos de trabajo para progenitores de familias numerosas en las plantillas públicas de más de 50 trabajadores

- Sin embargo, el fundamento es muy diferente:
  - En primer lugar, porque la discriminación positiva a los trabajadores con discapacidad se basa en las **evidentes dificultades de este colectivo** para acceder a un empleo en relación a los trabajadores sin esas discapacidades.
  - En segundo lugar, porque la actuación propuesta **sería únicamente para la administración y empresas públicas**, no para todas las empresas (incluyendo las privadas), que sí están obligadas a respetar ese 2% de contratación para personas con discapacidad.



## V. Introducción de una cuota de reserva de puestos de trabajo para progenitores de familias numerosas en las plantillas públicas de más de 50 trabajadores

- En cuanto a la población potencialmente beneficiaria habría que tener en cuenta el **importante peso del empleo público en España**, el volumen de trabajadores públicos representaría el 15,7%.
- España es uno de los países con una administración más envejecida, puesto que en 2016 **el 35% de los empleados públicos tiene más de 55 años, siendo la media de la OCDE del 24%**.
- Por el contrario, el porcentaje de empleados públicos en España menor de 34 años en 2016 era del 5%. En que los próximos 10 años la administración pública española deberá enfrentarse a una importante renovación de su plantilla, **que puede suponer hasta el 50% de los trabajadores**, si quiere mantener la actual estructura pública.



V. Introducción de una cuota de reserva de puestos de trabajo para progenitores de familias numerosas en las plantillas públicas de más de 50 trabajadores

- Esta actuación **no tendría coste alguno para cualquiera de las tres administraciones públicas.**
- Pero tendría cierto impacto en la política de contratación de este colectivo, **al servir como palanca de cambio para apoyar a las familias, permitiendo un impulso demográfico desde la perspectiva laboral.**

## >> VI. Conclusiones

- La introducción de **elementos de discriminación positiva en los contratos públicos en función de cierto porcentaje de familias numerosas** en las empresas parece ser la mejor de las tres medidas estudiadas.
- Aunque su recorrido y resultados dependerá del número de administraciones públicas que lo quieran aplicar.

# >> VI. Conclusiones

- **Las medidas de incentivos a la contratación** se hallan hoy en proceso de análisis y posible revisión.
- En este sentido, el Gobierno de España se está planteando ahorrar unos 500 millones de euros anuales a través de la reorganización de la política de bonificaciones a la Seguridad Social, **a partir de lo que establece el Programa de Estabilidad 2019-2022.**
- Para ello, el Ejecutivo ha encargado a la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIREF) que **evalúe el impacto de los incentivos a la contratación por medio de las bonificaciones y reducciones a las cuotas a la Seguridad Social.**



## >> VI. Conclusiones

- **La consideración de una cláusula socialmente responsable en la contratación pública para las familias numerosas no puede tener la misma justificación que la reserva del 2% de los empleos a las empresas públicas de 50 o más trabajadores**
- Los progenitores de familias numerosas no tienen las mismas limitaciones y problemas para el acceso y mantenimiento del empleo que el colectivo de discapacitados.

# >> VI. Conclusiones

- Para finalizar, queremos señalar dos elementos que, a nuestro juicio, se tendrían que tener muy en cuenta para mejorar la situación laboral de las familias numerosas:
  - 1. Es necesario racionalizar, de una vez por todas, los horarios laborales y, al mismo tiempo, incentivar, de forma efectiva, medidas de conciliación familiar en las empresas.** Las empresas tienen la responsabilidad de realizar este ejercicio de forma clara, siendo socialmente responsables.
    - Lo anterior se podría aplicar **a través de un certificado de Responsabilidad Social Familiar**, y al mismo tiempo que desde la administración pública se **prime este tipo de comportamientos, por ejemplo, como lo está planteando el gobierno autonómico gallego** a través del anteproyecto de ley de impulso demográfico de Galicia.

## >> VI. Conclusiones

### 2. Hay que aumentar, al menos duplicar, las deducciones fiscales por hijos en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

Si bien es cierto que existen, **resultan muy exiguas**. Además, este aumento debería realizarse en consonancia con la evidente reducción en la capacidad económica real que tienen las familias con más hijos.

Si se trata de contribuyentes que por sus condiciones fiscales no tienen que declarar, **la opción sería aplicar subvenciones mensuales de la misma naturaleza que gozan las familias numerosas**.

# EVALUACIÓN DE ALGUNAS MEDIDAS PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN DE PROGENITORES DE FAMILIAS NUMEROSAS

Alberto Vaquero García

Santiago Lago Peñas

Elena Rivo López