



---

**Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**TEORÍAS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y POLÍTICAS DE  
FOMENTO DEL EMPLEO**

Presentado por **Ignacio del Cerro Calderón**

Tutorizado por **Pablo Zarzuela Acebes**

Segovia, 14 de junio de 2016

## ÍNDICE

Introducción .....	1
Capítulo 1. Teorías de discriminación en el mercado de trabajo	
1.1. Teoría del Gusto por la discriminación.....	5
1.2. Teoría de la Discriminación Estadística .....	7
1.3. Teoría de la Concentración: La Segregación Ocupacional .....	9
1.4. Modelos institucionales.....	11
1.5. Teoría del diferente poder de mercado de las empresas (Modelo “monopolístico” de discriminación) .....	12
Capítulo 2. Políticas de fomento del empleo para los colectivos con mayores dificultades de inserción, en razón a la discriminación laboral	
2.1. Marco regulador .....	17
2.2. Medidas de fomento del empleo .....	18
2.2.1. Medidas institucionales.....	18
2.2.1.1. Contrato para la formación y el aprendizaje.....	18
2.2.1.2. Contrato en prácticas .....	20
2.2.1.3. Reserva del puesto para discapacitados .....	22
2.2.1.4. Planes de igualdad.....	23
2.2.2. Medidas económicas.....	27
2.2.2.1. Contratos de carácter temporal a desempleados por parte de las Administraciones Públicas.....	27
2.2.2.2. Bonificaciones a las empresas por contratar a determinados colectivos con dificultades para la reinserción laboral .....	29
Capítulo 3. Medidas contra la discriminación laboral	
Conclusiones.....	41
Anexos .....	43

Anexo 1.....	43
Anexo 2.....	44
Anexo 3.....	45
Anexo 4.....	46
Anexo 5.....	47
Bibliografía y normativa. ....	55

## Introducción

El término desigualdad está relacionado con la discriminación. Ésta consiste en “diferenciar o tratar con un rango inferior a personas o determinados colectivos por razón de género, cultura, pensamiento, religión o ideas políticas”. (Atamara Vera Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/309621173/La-Discriminacion-en-El-Mundo> )

Siempre ha existido, es compleja, y sigue estando muy arraigada en la conducta de las personas; con frecuencia es considerada una práctica normal a pesar de que hay leyes que la prohíben.

Dentro del mercado laboral también existe; ésta se refiere al hecho de que un trabajador es tratado de forma distinta a otro en igualdad de condiciones, lo que se traduce en diferentes condiciones de trabajo. Cuando hay discriminación laboral no existe el principio de libertad de trabajo. El asalariado que la sufre no puede elegir libremente su puesto de trabajo, y ello repercute en su rendimiento, ya que no tendrá iniciativa, interés personal, etc. Por el contrario, el sujeto que no ha sido discriminado es más activo y está más motivado en el desempeño de su puesto. La libertad de trabajo es imprescindible. Cuando ésta no existe, la producción es escasa, de peor calidad, y se realiza el trabajo en condiciones de explotación.

Este Trabajo Fin de Grado pretende analizar las teorías de discriminación laboral que explican este fenómeno, que afecta de manera importante a determinados colectivos como son los jóvenes; y en especial, las mujeres, observando las políticas de fomento del empleo que se han ido estableciendo para contrarrestar las consecuencias negativas del mismo. Ante las desigualdades que tienen lugar en el mercado de trabajo, existe en nuestro país una amplia normativa que favorece la instauración de medidas que ofrecen a las empresas determinados beneficios para erradicar la discriminación y facilitar la contratación de estos grupos.

Con este estudio se pretende dar a conocer las ventajas que existen cuando se evita la discriminación y se contrata a personas que presentan dificultades para su inserción en el mercado laboral. Muchos empresarios las desconocen; y, sin embargo, éstas disminuirían de manera considerable los costes de contratación del trabajador.

La razón principal por la que he elegido este tema, es porque la discriminación laboral desgraciadamente está muy presente en la actualidad puesto que aún se sigue practicando.

Otra de las razones es, que realmente, no se conoce muy bien los numerosos beneficios que se pueden obtener contratando a los colectivos más discriminados, así como la normativa vigente que existe contra la discriminación laboral.

En relación con la metodología, se desarrollaran los siguientes pasos:

1. Observación de las diferentes teorías que han surgido en torno a los comportamientos y realidades discriminatorias que existen.
2. Análisis de dichas teorías desde el punto de vista económico, así como las consecuencias de las mismas.
3. Síntesis de las ideas principales relacionándolas con la actualidad.
4. Para la medición de la discriminación, normalmente se empleará el método de la brecha salarial, si ésta aparece, existirá discriminación. Pero la brecha salarial no siempre tiene por qué venir determinada por la discriminación, es por ello, que se utilizará el método propuesto por Blinder (1973) y Oaxaca (1973). Este procedimiento, afirma, que atendiendo

a las propias características de los trabajadores<sup>1</sup>, los salarios deberían ser idénticos, de no ser así, la diferencia en las dotaciones y la segregación laboral, puede atribuirse a una clara discriminación. En definitiva, una desigualdad salarial o el establecimiento de requisitos que no tengan nada que ver con el trabajo a desarrollar, así como el alto porcentaje de desempleo en determinados colectivos, nos permitiría establecer si existe o no discriminación.

5. Posteriormente se examinarán las medidas que el gobierno ha establecido para fomentar la contratación de los colectivos que se encuentran más discriminados y tienen dificultades para su inserción en el mercado laboral.
6. Examen del marco regulador de las políticas de fomento.
7. Estudio de la situación actual del mercado de trabajo, y cómo se encuentran los colectivos a los que van dirigidas las políticas.
8. Finalmente, se expondrán las vías a través de las cuáles se aborda el problema de la discriminación existente, es decir, se realizará una síntesis de los derechos que han sido otorgados a los trabajadores para contribuir a solucionar este problema.

En numerosos casos, existe discriminación pero no hay forma de demostrarla y, por ello, todo se reduce a la prueba. El empresario, que es el que realiza la selección de la personas debe valorar únicamente la capacidad laboral del solicitante y no tener en cuenta otras circunstancias. Si éstas se consideran más que la capacidad del sujeto, nos encontramos ante un claro supuesto de discriminación, pero puede darse el caso, de que para un determinado trabajo se requiera un cierto perfil físico o el desarrollo de ciertas tareas, entonces sí se podría llevar a cabo una “discriminación” a la hora de la selección no suponiendo ésta ningún problema.

Resulta bastante complicado delimitar dónde está el punto medio entre las restricciones lógicas y las prohibiciones que realmente son injustas, puesto que una restricción injusta lleva a que se desarrolle una discriminación laboral. Esto repercutirá en que se excluya a un individuo o grupo en concreto sin que existan motivos justificados de por medio y, es por ello, que el gobierno tiene que elaborar normativas para establecer soluciones, es decir, no se puede discriminar a una persona por ser joven, mujer, etc., cuando su capacidad laboral puede ser tan buena como la de los demás. Es vital que la sociedad se conciencie que todos podemos estar igualmente preparados para el mundo laboral, independientemente de quiénes seamos, qué raza tengamos, cuál sea la orientación sexual de cada persona, etc.

Toda discriminación laboral repercutirá en la sociedad, en la educación y en la formación. La mujer, el colectivo más discriminado, está abandonando determinadas actividades profesionales por no contar con las mismas oportunidades laborales. La gran solución a este problema es que la sociedad se conciencie. Aunque la discriminación laboral de las mujeres ha disminuido gracias a las políticas de fomento, todavía estamos muy lejos de conseguir la igualdad.

Podemos mencionar que es fundamental que se apruebe una ley que sea efectiva contra la discriminación laboral, puesto que aunque contamos actualmente con Ley de Igualdad, siguen existiendo colectivos con problemas de incorporación al mercado de trabajo. También sería conveniente que el gobierno desarrolle más planes públicos de empleo para los colectivos discriminados.

---

<sup>1</sup> Un ejemplo puede ser el capital humano.

## **Capítulo 1. Teorías de discriminación en el mercado de trabajo**

Existen cuatro escenarios en los que podemos distinguir la existencia de la discriminación laboral:

1. *La discriminación salarial.* Existe, cuando una persona percibe por su trabajo menos salario que otra sin que haya diferencias de productividad. Este tipo de discriminación afecta principalmente a las mujeres, que perciben inferiores ingresos que los hombres por hacer el mismo trabajo.

Si analizamos los datos referidos a la Unión Europea en 2013<sup>2</sup> se puede apreciar, que las diferencias salariales entre hombres y mujeres aumentaron considerablemente en el salario anual, mensual y por hora (Adjunto gráfico sobre la diferencia salarial entre mujeres y hombres, Europa, 2013, Anexo 1).

Pese a un cierto grado de convergencia, sigue habiendo una diferencia sustancial entre los ingresos medios de hombres y mujeres en la UE, un concepto conocido comúnmente como brecha salarial entre hombres y mujeres. En 2013, en el conjunto de la EU-28, el salario de las mujeres fue, por término medio, un 16,4 % inferior al de los hombres. Las diferencias más pequeñas en cuanto a salario medio entre ambos sexos se registraron en Eslovenia, Malta, Polonia, Italia, Croacia, Luxemburgo, Rumanía y Bélgica (diferencia inferior al 10,0 %). Las mayores diferencias salariales entre hombres y mujeres se registraron en Estonia (29,9 %), Austria (23,0 %), Chequia (22,1 %) y Alemania (21,6 %); véase Anexo 1.

“Diversos aspectos pueden contribuir a estas brechas salariales entre hombres y mujeres, como son: las diferencias en los índices de participación de la población activa, las diferencias en las profesiones y actividades que tienden a estar dominadas por la presencia de hombres o mujeres, las diferencias en el grado en el que hombres y mujeres trabajan a tiempo parcial, así como la actitud de los departamentos de personal de los organismos públicos y privados hacia el desarrollo de carreras profesionales y las excedencias o los permisos de maternidad. Entre los factores subyacentes que pueden explicar, al menos en parte, la brecha salarial entre hombres y mujeres, figuran la segregación sectorial y profesional, la educación y la formación, la sensibilización y la transparencia, así como la discriminación directa. La brecha salarial refleja asimismo otras desigualdades, en especial la parte, con frecuencia desproporcionada, de responsabilidades familiares que recaen sobre las mujeres y las dificultades a la hora de conciliar el trabajo con la vida privada. Muchas mujeres trabajan a tiempo parcial o con contratos atípicos: si bien esto les permite seguir integradas en el mercado laboral mientras hacen frente a las responsabilidades familiares, también puede tener un impacto negativo en su nivel salarial, la evolución de su carrera, sus perspectivas de ascenso y sus pensiones” (Eurostat Statistic Explained 2015 Brecha salarial entre hombres y mujeres. Recuperado de [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages\\_and\\_labour\\_costs/es](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs/es))

Si nos centramos sólo en España. En el año 2013, podemos observar como la diferencia salarial existente entre hombres y mujeres ha ido disminuyendo (Adjunto gráfico sobre la brecha salarial de género según las Comunidades Autónomas de España, Anexo 2).

Por comunidades autónomas, en 2013, según datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en la ganancia por hora normal de trabajo, la mayor brecha salarial de género se registra en Asturias, con un 22,23%, seguida de Cantabria, con un 21,91% y Navarra, con un 21,90%. La menor brecha registrada es la de Canarias, con un 7,65%, seguida de Baleares, con un 10,81%, y de Extremadura, con un 11,89%.

---

<sup>2</sup> Eurostat, en el Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de la Regiones sobre igualdad entre hombres y mujeres, 2013.

2. *La discriminación en el empleo.* Ésta tiene lugar cuando una persona es tratada de forma diferente por razón de su religión, raza, género, etc. Todas las personas tienen que tener igualdad de oportunidades para llevar a cabo las actividades económicas que deseen.

El colectivo más afectado ha sido el de las mujeres, sin embargo, en las últimas décadas, la reducción del tamaño de las familias y la conciliación de la vida familiar y laboral han favorecido la creciente participación de ésta en el mercado de trabajo.

3. *La discriminación ocupacional.* Aparece, cuando se piensa que las mujeres no tienen capacidad para desarrollar ciertos puestos de trabajo por ser éstos tradicionalmente de hombres, y son excluidas de los mismos estando incluso mejor preparadas, esto da lugar a que sean contratadas en puestos de trabajo para los que están excesivamente cualificadas.

4. *La discriminación en la adquisición de capital humano.* Surge cuando hay dificultades para el acceso a la enseñanza reglada o a la formación en el trabajo. Este tipo de discriminación se da, sobre todo, en las mujeres, ya que tradicionalmente su rol principal se encuentra en el ámbito doméstico.

En la actualidad apenas existe en los países europeos al estar la mujer muy presente en el mercado laboral, sin embargo, se manifiesta en naciones en vías de desarrollo.

Las tres primeras categorías se denominan *discriminación postmercado*, porque se realizan una vez que el trabajador/a se ha incorporado al mercado laboral. La cuarta categoría es denominada *discriminación premercado* ya que ocurre antes de que la persona busque trabajo.

El estudio de la discriminación laboral es muy reciente, fue Gary Becker el primer autor que abordó este problema; en 1957 publicó *The Economics of Discrimination*.<sup>3</sup> Desde este primer estudio, numerosos economistas se han dedicado a examinar la discriminación dentro del mercado laboral.

De estos estudios surgen las teorías más destacadas de la discriminación en el mercado de trabajo:

1. Teoría del gusto por la discriminación.
2. Teoría de la discriminación estadística.
3. Teoría de la concentración: la segregación ocupacional.
4. Modelos institucionales.
5. Teoría del diferente poder de mercado de las empresas (Modelo “monopolístico” de discriminación).

## 1.1. Teoría del Gusto por la discriminación

También llamada teoría de Becker. Ésta se aplica principalmente a los colectivos que históricamente han sufrido más discriminación en el mercado laboral, es decir, a las mujeres y a las personas de color. En este proyecto nos centraremos en el caso de las mujeres.

Dado que las mujeres y los hombres tienen una productividad similar, el empresario que no lleve a cabo discriminación a la hora de contratar personal, considerará a ambos como perfecto sustitutos y podrá realizar su contratación de forma aleatoria con un salario idéntico. (Ana Andrés Hernández, p.8 El Gusto por la Discriminación. Paráfrasis)

---

<sup>3</sup> Chicago, University of Chicago Press, 1957.



Dicha teoría se basa en que el empresario tiene un “gusto” por discriminar a la hora de contratar personal, es decir, piensa que no es lo mismo emplear a un hombre que a una mujer porque en realidad no tienen el mismo coste.

Cuando se contrata a un hombre, sólo se tiene en cuenta el salario que percibe por el trabajo que realiza, pero cuando se emplea a una mujer, además de considerar su salario, existen otros costes psíquicos o adicionales que incrementarían el gasto de esta trabajadora. Estos costes, hacen referencia, por ejemplo, al hecho de que se quede embarazada o tenga grandes preocupaciones familiares que provoque ausentarse del puesto de trabajo<sup>4</sup>. Los costes psíquicos mencionados son reflejados en un coeficiente de discriminación. Becker llevó a cabo un estudio en el que los empresarios que tienen “gusto por la discriminación” no contratarían mujeres por estos costes adicionales. Por todo ello, el empresario sólo empleará mujeres cuando pague un salario menor por ellas; porque en la diferencia respecto a un hombre cifraría todos los inconvenientes que supone contratar a una mujer.

La teoría del gusto por la discriminación desarrollada por Becker, atribuye a los hombres salarios más altos, aunque desarrollen las mismas funciones que las mujeres, es decir, serán éstas las que sufrirán las consecuencias, al percibir unos sueldos más bajos, como consecuencia de la discriminación realizada por los empresarios.

Becker afirma, que los empresarios que siguen practicando la discriminación, pueden perjudicarse a sí mismos a largo plazo, ya que pagarán unos costes laborales superiores de los necesarios, si se compara con las circunstancias en las que no exista ésta. Dichas afirmaciones no son ciertas si no tenemos en cuenta que los empresarios, por discriminar, además de delitos con pena de cárcel, tal y como recoge el Código Penal en sus artículo 510 y siguientes, podrían sufrir multas y sanciones por parte de la Administración por el hecho de discriminar, ya que son consideradas como infracciones graves y muy graves<sup>5</sup>. Estas infracciones podrían conllevar a la pérdida de ayudas y bonificaciones derivados de los programas de empleo, así como la exclusión de los mismos, no tener derecho a subvenciones, bonificaciones en los impuestos, etc. Por todo ello, si tenemos en cuenta las afirmaciones mencionadas, los empresarios que discriminan tendrían consecuencias negativas a la larga, y no sería rentable, pero sino, Becker estaría equivocado, de ahí las críticas que recibe su teoría<sup>6</sup>.

Con su estudio, Becker, llegó a la conclusión de que a largo plazo, la competitividad entre empresas hace que la discriminación disminuya, puesto que, o dejan de serlo, o no tendrán más remedio que cerrarlas. La Teoría del Gusto por la discriminación desarrolla una postura conservadora con el paso del tiempo, pues la competitividad resuelve el problema de la discriminación y, los gobiernos solo tienen que fomentar la libertad en la elección de la ocupación.

Sin embargo, la evidencia empírica no corrobora la teoría desarrollada por Becker. Existen dos grandes críticas que la contradicen:

1. Bergmann aseguró que en un mismo sector, la segregación laboral entre varias empresas no existe, sino que se halla entre sectores que cuentan con actividades diferentes<sup>7</sup>.
2. Los planteamientos de Becker aseguran que las empresas que llevan a cabo discriminación laboral obtendrán unos beneficios menores a largo plazo, siendo esto bastante cuestionable, porque si lo llevamos a la práctica, un empresario no discriminador contrataría a hombres y

---

<sup>4</sup> Baja por maternidad, permisos, etc.

<sup>5</sup> Tal y como recoge el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

<sup>6</sup> Citadas posteriormente.

<sup>7</sup> Teoría de la Concentración: la Segregación Ocupacional desarrollada posteriormente.

mujeres con salarios idénticos, mientras que un discriminador contrataría a hombres por x salario y, solo emplearía a mujeres con salarios menores, por tanto, los costes laborales serían inferiores para el discriminador.

Los avances teóricos desarrollados para explicar mejor la discriminación, y así poder contribuir a erradicarla, han sido escasos, ya que el funcionamiento del mercado no ha conseguido eliminar los prejuicios que han desarrollado los empresarios, de ahí, que se propongan otros estudios o modelos para esclarecer por qué la discriminación sigue persistiendo, que son desarrollados a continuación.

## 1.2. Teoría de la Discriminación Estadística

Esta teoría, se basa, en que los empresarios toman como referencia para juzgar a una persona, las características promedio del grupo al que pertenece y no atienden a sus características individuales, porque la información que disponen de cada individuo es escasa, mientras que la relativa al conjunto es más completa. Como, obtener información más detallada, se asocia a un coste más elevado, los empresarios están dispuestos a asumir el riesgo y contratar de acuerdo con la información relativa a la media del grupo, y según sus juicios de valor<sup>8</sup>. Aunque el empresario se equivoque algunas veces al tomar decisiones, él piensa que en el cómputo general estará actuando correctamente.

Los principales autores que desarrollaron esta teoría son Edmund Phelps<sup>9</sup> y Dennis Aigner y Glen Cain<sup>10</sup>.

Con respecto a la discriminación estadística en el mercado laboral, es fácil entender su funcionamiento. Las empresas que cuentan con puestos de trabajo libres, quieren contratar a los empleados más productivos que haya para esos cargos, de modo que los departamentos de recursos humanos, solicitan una gran cantidad de datos sobre cada candidato al empleo vacante, como pueden ser, su experiencia laboral previa, o el nivel de estudios. Posteriormente, complementaran la información recabada con los resultados de entrevistas personales que piensen que son útiles, para proyectar su posterior rendimiento en el puesto de trabajo solicitado. Este proceso de selección cuenta con dos consideraciones:

1. La recogida de información de cada candidato al puesto, es un proceso caro, por ello, sólo se tienen en cuenta algunos datos puntuales.
2. La información que puede obtener el empresario de cada solicitante, es muy limitada, y no le permite predecir, cuál de los candidatos al puesto será más productivo.

Como consecuencia de estas dos puntualizaciones, es muy normal que los empresarios, tengan en cuenta datos subjetivos para decidir, quién ocupará el puesto vacante, éstos pueden ser, la edad, o el sexo. Al practicar la discriminación estadística, el empresario no lleva a cabo la teoría del gusto por la discriminación, sino que utiliza dichos datos, como una variable que reúne las características de los candidatos relacionados con la producción. Un ejemplo claro, puede ser el sexo cuando sea utilizado como variable de la fuerza física.

Si un empresario supone, que las mujeres jóvenes casadas tienen un mayor porcentaje de probabilidades de abandonar su puesto de trabajo por quedarse embarazadas; o, en el caso

---

<sup>8</sup> Género, raza, etc.

<sup>9</sup> Véase “The Statistical Theory of Racism and Sexism”, American Economic Review, September 1972.

<sup>10</sup> Véase “Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets”, Industrial and Labor Relations Review, Enero 1977.

del hombre, se considera que éste acepta con mayor facilidad otro puesto de trabajo en un lugar distinto, es evidente, que cuando el empresario tenga la posibilidad de contratar a un hombre o una mujer, es muy probable que contrate al hombre.

Existen tres consideraciones de la discriminación estadística que son muy importantes:

1. En esta teoría, el empresario sale beneficiado al discriminar, al contrario de lo que ocurre en el modelo del gusto por la discriminación. El empresario que disminuya los costes de contratación, obtendrá más beneficios, puesto que la recogida de datos es cara, en cambio, aplicando las características observadas en un grupo, abarataremos los costes de la selección. Los economistas, argumentan, que la teoría de la discriminación estadística percibe a los empresarios como “vencedores”, mientras que a los que practican el modelo del gusto por la discriminación los cataloga como “derrotados”.

2. Cuando los empresarios aplican la teoría de la discriminación estadística no actúan de mala fe, porque las decisiones tomadas en relación con la política de contratación de empleados en el ámbito de su empresa son acertadas, lógicas y provechosas. El único problema, es, que se desarrollará una discriminación en muchos trabajadores por distanciarse de la media del grupo.

3. La discriminación estadística no disminuirá con el paso del tiempo, puesto que los que la aplican son los favorecidos. (Andrés Hernández)

Se puede afirmar, que cuando las particularidades de dos grupos cualesquiera converjan con el paso del tiempo, porque se reduzcan otros aspectos de la exclusión, los empresarios que lleven a cabo la discriminación indirecta, les puede suponer un mayor coste. Como ejemplo, podemos destacar que la discriminación, en referencia a la adquisición de capital humano (Según Gary Becker en su monografía *“Human Capital”* publicada en 1964, podemos definir el capital humano como *“el conjunto de capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos, de savoir-faire, etc.”*) se rebaja, y que ahora, tanto las mujeres como los hombres, mantienen un capital humano semejante. Si, el empresario, sigue llevando a cabo la discriminación estadística y, por tanto, seleccionando sólo a hombres para puestos vacantes, lo que ocurrirá, es que cometerá más errores, es decir, seguirá contratando a hombres que no estén cualificados, y dejará de emplear a mujeres que estarán mejor preparadas. Por lo tanto, los empresarios que menos errores cometan, al contratar empleados, es decir, que seleccionen a los trabajadores más productivos, reducirán sus costes de producción e incrementarán su cuota de mercado respecto a sus competidores.

Como conclusión, la discriminación estadística es una teoría imperfecta, puesto que los trabajadores contratados no tienen por qué ser los más productivos. Una forma de dar una oportunidad a los empleados que piensan que serán menos productivos, es ofrecerles un periodo de prueba a cambio de un salario menor, el cual se compensaría con unos ingresos posteriores más elevados. (Spence, 1973) Esta posibilidad fue desarrollada por el economista Michael Spence en 1973. En su estudio Spence contemplaba la posibilidad de que los trabajadores hicieran un ofrecimiento para desarrollar un periodo de prueba en la empresa y así demostrar sus habilidades.

### 1.3. Teoría de la Concentración: La Segregación Ocupacional

También llamada Modelo Overcrowding. Éste analiza las diferencias salariales existentes entre mujeres y hombres producida a partir de la segregación en el empleo propuesta por Bergmann (1974).

Cuando se habla de segregación en el empleo, se alude a determinados procesos en los cuales algunos grupos son separados y escasamente se relacionan entre ellos. En 1968, se introdujo el concepto de segregación ocupacional por razones de género<sup>11</sup>. Esta segregación se da, cuando las mujeres y los hombres realizan diferentes tipos de trabajos, y, por tanto, estas dos fuerzas no entran en competición<sup>12</sup>.

La segregación puede ser de dos tipos:

1. *Horizontal*. Ésta se produce, cuando las personas encuentran dificultades para el acceso a ciertas profesiones. Puede verificarse en los obstáculos que tienen las mujeres para introducirse en sectores predominantemente masculinos<sup>13</sup>. También la sufren los hombres, aunque es menos frecuente, en el acceso a trabajos o cargos considerados como femeninos<sup>14</sup>.

2. *Vertical*. Se presenta cuando se encuentran dificultades para poder ascender en la carrera profesional. La sufren especialmente las mujeres, puesto que no suelen ocupar los cargos más elevados y de mayor importancia, así como con poder decisorio. Suelen verse también más afectadas en las condiciones laborales<sup>15</sup>.

La segregación ocupacional que existe, a ambos niveles, se verá más reforzada si la persona pertenece a otra religión o tiene un grupo étnico diferente al nuestro, limitándose aún más la progresión profesional.

La segregación ocupacional es un fenómeno muy desarrollado y permanente en los mercados de trabajo, lo que conlleva una serie de consecuencias. En primer lugar, perjudica al movimiento de los mercados de trabajo puesto que se produce una rigidez causada por la movilidad entre ocupaciones femeninas y masculinas. En segundo lugar, afecta negativamente a las mujeres ya que se reducen sus ocasiones y produce diferencias de ingresos con respecto a los hombres. Estas consecuencias deterioran la condición social y económica de las mujeres y, por tanto, mantiene las desigualdades existentes entre hombres y mujeres a lo largo del tiempo. (Lago Peñas, 1995)

Existen tres teorías que explican la segregación ocupacional y se clasifican en:

1. *Teoría neoclásica del capital humano*<sup>16</sup>. Analiza las diferencias que existen entre el capital humano de un hombre y el capital humano de una mujer para entender mejor la segregación ocupacional entre ambos y por qué las mujeres reciben una menor remuneración.

---

<sup>11</sup> Gross, E. 1968. “*The sexual structure of occupations overtime*”.

<sup>12</sup> Una fuente adicional de segregación es la que se produce en la división entre trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial. Fagan y Rubery, 1996 afirmaban que una mujer con mayores estudios, tienen mayores posibilidades de encontrar trabajo a tiempo completo que una mujer con menor educación, incluso aunque cuente con responsabilidades domésticas.

<sup>13</sup> Albañiles, herreros, mecánicos, etc.

<sup>14</sup> Enfermería, Administración, etc.

<sup>15</sup> Las mujeres, aunque ocupen el mismo cargo y desarrollando las mismas funciones que un hombre, suelen percibir por ello un salario más bajo. Así, también son las que más trabajan a tiempo parcial o con jornada continua.

<sup>16</sup> Las bases de esta teoría fueron sentadas por T. Schultz, G. Becker y J. Mincer.

Desde el lado de la oferta, la teoría neoclásica del capital humano explica la segregación ocupacional como un efecto del menor capital humano con el que cuentan las mujeres ya que se les atribuye una vida laboral más reducida e interrumpida.

Desde el punto de vista de la demanda, los empresarios a la hora de contratar tienen en cuenta los factores indicados y, por tanto, influyen en su predilección a la hora de escoger a un trabajador o a una trabajadora, siendo por ellos perjudicadas.

2. *Teorías no económicas o feministas*. Esta teoría se centra en principios distintos al mercado de trabajo y en la influencia de conductas no económicas para analizar la segmentación de ocupaciones por sexo.

Su idea principal, es que la condición de inferioridad que sufren las mujeres en el mercado de trabajo es un reflejo de lo que la sociedad, así como su propia familia, les estipula. Las teorías feministas, afirman, que se han creado unos estereotipos comunes y autoritarios en la sociedad que afectan a las mujeres, y esto repercute, perjudicándolas en su desarrollo laboral.

3. *Teoría de la segmentación de los mercados de trabajo*. La idea básica de esta teoría es que la segregación ocupacional y las diferencias salariales que existen entre los diferentes grupos de empleados, como puede ser el caso de mujeres y hombres, reflejan una apariencia no competitiva dentro del mercado de trabajo. Por tanto, afirma que el mercado de trabajo está segmentado y es complicado para los trabajadores pasar de una a otra.

Entre los modelos más prestigiosos de segmentación del mercado laboral se encuentran los sugeridos por Pior y Doeringer, diferenciando este en dos partes:

-Por un lado, el mercado primario. Refiriéndose a los hombres, por presentar a lo largo de su vida laboral menos interrupciones y, por tanto, son trabajadores con un puesto de trabajo estable y bien pagado.

-Por otro lado, el mercado secundario. En este grupo se encontrarían las mujeres, puesto que sufren más interrupciones laborales y, por tanto, cuentan con un cargo mal pagado e inestable.

La razón principal, por la cual, los empresarios practican la segregación en el trabajo, por sexo, es, porque la productividad de los trabajadores es fruto del sacrificio de un equipo o grupo. Básicamente, consiste, en que los empresarios eliminan determinadas funciones a ciertas personas, que consideran que van a tener complicado las interrelaciones sociales con los demás empleados, lo que derivará en una reducción de la productividad. A modo de ejemplo, en una sección dentro de la empresa en la que la mayoría de los trabajadores sean hombres, el empleador no pondrá como jefa a una mujer, porque los trabajadores se sentirían presionados y "ridiculizados" al mandarles una mujer, afectando este hecho a su rendimiento. Por lo tanto, los empresarios llevarán a cabo una segregación entre mujeres y hombres en el trabajo.

También, se da el caso, por el papel que se le ha atribuido a la mujer a lo largo de la historia; que el empresario cuente con unas ideas preconcebidas sobre las capacidades reales de las mujeres y, es por ello, que un número muy reducido de ellas trabajan vendiendo automóviles, conduciendo camiones, etc.

La consecuencia principal de la segregación, es la clara diferencia salarial existente entre mujeres y hombres. Esto se produce, cuando la demanda de los trabajos denominados

“femeninos”, es menor que la oferta disponible de ellos<sup>17</sup>, y la movilidad de las mujeres entre su sector y el masculino, es casi inexistente, debido a la discriminación que soportan<sup>18</sup>.

Como conclusión de esta teoría de discriminación, se puede afirmar, que los hombres obtienen unos salarios más altos, a costa de las mujeres, como efecto de la movilidad reducida de las mismas. Si la discriminación desapareciera, las mujeres comenzarían a ocupar puestos de trabajo tradicionalmente masculinos, lo que provocaría un mercado laboral más eficiente, con mayor equidad, aunque los salarios de los hombres podrían ser menores.

#### 1.4. Modelos institucionales

La discriminación, explicada a través de los modelos institucionales, refleja la diferencia salarial que existe entre mujeres y hombres unido a la segregación laboral a partir de la rigidez que se halla en el mercado de trabajo. Toda esa rigidez, deriva de los ajustes institucionales o de los obstáculos a la competición introducidos por sindicatos o por poderes monopolísticos en el mercado laboral.

La idea principal de este modelo es que las técnicas o pautas administrativas tienden a organizar mercados independientes para los que ya están trabajando (mercado de trabajo interno)<sup>19</sup> y para los que buscan trabajo (mercado de trabajo externo). En algunas empresas, los nuevos puestos de trabajo son ocupados por empleados del mercado externo, mientras que en otras empresas, los cargos son ocupados por los trabajadores que ya se encuentran dentro, es decir, internamente, según van adquiriendo las aptitudes específicas que se requieren para ellos. Puesto que es la empresa quien establece el sueldo para escala de trabajo y la elección de los trabajadores en cada una, los salarios solo serán afectados en parte por el impacto de la potencia del mercado. Los trabajadores que se encuentran en cada escala de trabajo, los cuales en predilección por la empresa deben tener una gran similitud en sus particularidades, obtienen un trato laboral similar. De este modo, si se da el caso en el que las mujeres y los hombres no obtienen la productividad deseada según sus rasgos, la discriminación estadística repercutirá en que mujeres y hombres desempeñen puestos de trabajo diferentes con condiciones opuestas.

El término de mercado de trabajo interno se desarrolla después para dar cabida a la teoría del mercado de trabajo dual o segmentado ya comentada anteriormente.

En conclusión, esta teoría trata de forma diferente, prevaleciendo el funcionamiento de las instituciones privadas o públicas, a las partes de algunos grupos sociales o minorías. Un claro ejemplo podría ser en un anuncio para ocupar un puesto de trabajo en el que se exija “buena presencia”, que repercute en que ciertas personas no opten a la plaza por no pertenecer a un grupo o tener una raza diferente y no ser considerado como deseable.

---

<sup>17</sup> Este efecto produce una caída de los salarios femeninos.

<sup>18</sup> Los salarios de las ocupaciones masculinas no caerán, puesto que las mujeres seguirán concentrándose en su sector específico.

<sup>19</sup> Se entiende por mercado de trabajo interno el “conjunto de reglas, procedimientos y mecanismos preestablecidos en el seno de la empresa que regulan las relaciones existentes entre ésta y los recursos humanos especialmente en los aspectos relacionados con la asignación de puestos de trabajo, y que tienen el efecto de contraponerse a los mercados de trabajo externos”. Doeringer y Piore, 1971; Blaug, 1970; 1975).

## **1.5. Teoría del diferente poder de mercado de las empresas (Modelo “monopolístico” de discriminación)**

Es una de las teorías de discriminación menos conocidas. Aplicado a la discriminación sexual, el modelo monopolístico de discriminación insta a que los hombres<sup>20</sup> realicen un pacto entre ellos para que las mujeres no ocupen determinados puestos de trabajo, y por ello, las empresas discriminarán. Todo ello conllevará que los hombres como un grupo gocen de importantes beneficios económicos a costa de las mujeres como colectivo.

La discriminación es posible porque la oferta de los hombres para los puestos de trabajo es más elástica que la de la mujer, siendo esta más rígida y, por lo tanto, ambos colectivos contarán con una influencia muy distinta en el mercado. Así las mujeres estarían dispuestas a ocupar puestos de trabajo con unos salarios menores, por lo que las empresas se aprovecharían.

El problema principal de esta técnica de discriminación es que es difícilísimo de evitarla porque es rentable. Las empresas que no discriminen perderán beneficios así como competitividad, puesto que las demás seguirán haciéndolo.

En este tipo de discriminación, no tiene por qué existir motivos ideológicos.

---

<sup>20</sup> Como empresarios, maridos, co-trabajadores y legisladores.

**Capítulo 2. Políticas de fomento del empleo para los colectivos con mayores dificultades de inserción, en razón a la discriminación laboral**



La crisis económica actual que sufre la Unión Europea (UE), ha repercutido notablemente sobre el mercado laboral, aunque no ha sido igual en todos los países miembros. Así, la tasa de desempleo en la zona euro asciende a 10,2% según los datos publicados por Eurostat hasta abril de 2016<sup>21</sup>. (Adjunto tabla sobre la tasa de desempleo, Europa, abril 2016, Anexo 3)

Como podemos observar en el Anexo 3, la crisis ha afectado menos a algunos países, como ocurre en el caso de Alemania, Malta y Noruega, que cuentan con una tasa de desempleo del 4,2%, 4,3% y 4,7% respectivamente.

En el extremo opuesto, se encuentra España, con un 20,1% de desempleo. Por delante de España, se registran los datos de Grecia con un 24,1%<sup>22</sup>.

Casi todos los países de la Unión Europea, han sufrido un descenso en los niveles de paro, en comparación con los datos del pasado año 2015. Solo países como Noruega<sup>23</sup>, han sufrido un ligero aumento.

Si nos centramos solo en España, el colectivo que mayor desempleo sufre es el de los jóvenes. Tal y cómo recoge el informe publicado en abril de 2016 por Datosmacro, un 45% de jóvenes menores de 25 años se encuentra en situación de desempleo<sup>24</sup>.

Otro de los colectivos más perjudicados por el desempleo es el de las mujeres, con una tasa de paro en torno al 22,1%, suponiendo en España, más del doble de la media europea (10,6%).

También un colectivo muy afectado por el paro es el de los discapacitados, puesto que la tasa de desempleo asciende a un 32,2%<sup>25</sup> Según el Instituto Nacional de Estadística.

Para hacer frente a los problemas de desempleo, surgen las políticas de empleo. Tal y como recoge la Ley 56/2003, del 16 de diciembre, de Empleo, en su artículo 1, y teniendo presentes los artículos 40 y 41 de la Constitución Española, podemos definir política de empleo como: *“El conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción de las situaciones de desempleo y a la debida protección en las situaciones de desempleo”*.

Las políticas de empleo tienen como finalidad desarrollar programas que están dirigidos a obtener el pleno empleo, incrementar la calidad en el puesto de trabajo, el acondicionamiento de la demanda y oferta del mismo, así como la protección y reducción de las situaciones de desempleo. (Alonso Ballester)

El convenio 122 de la Organización Internacional del Trabajo del año 1964, recoge en su artículo primero, los requisitos que las políticas de pleno empleo tienen que garantizar:

1. Que todas las personas que busquen un empleo, cuenten con uno disponible.
2. Que el trabajo sea lo más productivo posible.
3. Que las personas que lo busquen, puedan escogerlo libremente y cuenten con la posibilidad de obtener una formación necesaria para poder ocupar el puesto que desee.

---

<sup>21</sup> Véase:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1>

<sup>22</sup> Datos a fecha Marzo de 2016.

<sup>23</sup> Noruega (del 4,3% al 4,7%)

<sup>24</sup> Véase: <http://www.datosmacro.com/paro/espana>

<sup>25</sup> Datos a fecha 2014.

4. Que sean eliminados las barreras de acceso al empleo por razones de religión, sexo, raza, opinión política, color, etc.

Existen dos tipos de políticas de empleo:

*-Políticas de empleo activas.* Consisten en llevar a cabo determinados programas que fomenten la creación de puestos de trabajo, donde no existe pleno empleo puesto que la demanda es insuficiente. Así como la reorganización de la mano de obra ante la transformación de la estructura de la demanda. También tiene como objetivo lograr el ajuste paralelo de la demanda y de la oferta a través de la eficacia de las oficinas de empleo y de una mejor información.

*-Políticas de empleo pasivas.* Consisten principalmente en abonar prestaciones<sup>26</sup> y subsidios<sup>27</sup> de carácter público a personas desempleadas.

Las políticas activas de empleo surgieron en Europa en la década de 1980, aunque tienen su base en el Tratado de Ámsterdam de 1997, en respuesta al gran desempleo que existía, formado principalmente por colectivos con problemas culturales, económicos y sociales que dificultaban su acceso al mercado laboral.

En todos los países de la Unión Europea, se han establecido desde el 2008 numerosas políticas activas de empleo para hacer frente a la crisis.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, es el organismo que se encarga de coordinar las políticas de empleo en España. El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)<sup>28</sup>, dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, es el organismo que coordina los diferentes programas de fomento del empleo, así como de su evaluación y gestión en el ámbito estatal.

Entre las políticas de empleo más importantes se encuentra el fomento del empleo, destinadas a empresarios, tanto privados como públicos, para la creación de más puestos de trabajo.

Otras políticas de empleo importantes son:

1. *Formación Profesional.* Esta iniciativa tiene como finalidad cubrir las necesidades de las que carecen algunas personas, puesto que no tienen una enseñanza o formación suficiente. Mediante estos programas se consigue adaptar a las necesidades del mercado, facilitando la reinserción al mercado laboral.

2. *Reparto de trabajo.* Esta política consiste en compartir o repartir los puestos laborales que existen, es decir, contrato a tiempo parcial, limitar o suprimir las horas extraordinarias, jubilaciones parciales o forzosas, etc.).

En el núcleo principal de las políticas de fomento del empleo se encontrarían las medidas laborales, y, por tanto, las medidas no laborales corresponden a la "periferia".

#### -Las medidas laborales.

##### 1. *Las medidas vinculadas a la contratación laboral:*

---

<sup>26</sup> Se tratan de prestaciones contributivas, ya que son generadas a partir de las cotizaciones que se realizan mientras se encuentra trabajando, tras la finalización de una relación laboral con un tercero.

<sup>27</sup> Es aquella prestación o prórroga que es concedida al trabajador que una vez haya agotado su prestación contributiva por desempleo sigue encontrándose desempleado, siempre que reúna una determinadas características.

<sup>28</sup> Tras la publicación de la Ley 56/2003 de 16 de diciembre, de Empleo, el INEM pasó a denominarse SEPE, siendo el responsable del desarrollo, seguimiento y coordinación de las medidas y programas de empleo a nivel nacional. Junto a los Servicio Públicos de Empleo de cada Comunidad Autónoma forman el Sistema Nacional de Empleo.

a) La contratación temporal. Es una de los instrumentos más utilizados para fomentar el empleo. Ha sido consolidada y, por tanto, no es probable que desaparezca a corto plazo.

Aunque se trata de un instrumento por el cual se crean numerosos empleos, realmente su efectividad no ha sido demostrada, puesto que ocasiona una segmentación en el mercado laboral así como que se produzca menos contratación indefinida.

b) Modalidades contractuales atípicas. Existen contratos que son favorecidos por las políticas de fomento del empleo<sup>29</sup> ya que son dirigidos a impulsar a los empresarios a la contratación de trabajadores.

c) La contratación de empleo estable. A principios de los 80 se incentivaba la contratación temporal de trabajadores, dirigida a los colectivos más desfavorecidos. Este pensamiento cambió a partir de los años 90<sup>30</sup>, y comenzó a “premiarse” la contratación indefinida y, por tanto, comenzó a erradicarse los incentivos a los contratos temporales.

d) Otras contrataciones. Las medidas laborales se llevaron a cabo a través de la contratación de colectivos con dificultades de inserción en el mercado laboral (jóvenes, mujeres, minusválidos, etc.) mediante reducciones y subvenciones en la Seguridad Social. También se llevan a cabo a través de contratos de relevo, por jubilaciones anticipadas, etc.

*2. La negociación colectiva y la creación de empleo:* Ya que los poderes públicos son los que se encargan del fomento del empleo, la negociación colectiva, es la herramienta complementaria, adecuada y característica para delimitar medidas de garantía de empleo. La negociación con los sindicatos, establece una norma para conseguir estabilidad laboral, reducción de despidos, etc.

#### -Las medidas no laborales.

Pueden estructurarse en tres tipos diferentes: Las destinadas al mercado de trabajo usual desde el rendimiento empresarial como núcleo<sup>31</sup>, apoyo al mercado habitual pero desde no un rendimiento empresarial en exclusivo<sup>32</sup> y medidas en puestos de trabajo con escaso beneficio económico<sup>33</sup>, pero, posiblemente, con un alto beneficio social.

Las medidas no laborales, pueden clasificarse en<sup>34</sup>:

1. *Directas.* Se destinan inmediatamente a la creación de empleo, subvencionar la contratación de trabajadores o que ocasionen ventajas de naturaleza fiscal.

2. *Indirectas.* Son las que repercuten tácitamente sobre los puestos de trabajo.

---

<sup>29</sup> Contrato de formación, prácticas, a tiempo parcial, etc.

<sup>30</sup> Ley 63/1997 de 26 diciembre, Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida.

<sup>31</sup> Medidas destinadas a mitigar las trabas burocráticas, así como establecer dispositivos que faciliten la creación de puestos de trabajo.

<sup>32</sup> Estas medidas hacen referencia al fomento del autoempleo, así como de las Iniciativas Locales de Desarrollo y Empleo; y la promoción de la economía social y el cooperativismo.

<sup>33</sup> Jóvenes con escasa cualificación, parados de larga duración, trabajadores maduros, minusválidos, etc.

<sup>34</sup> También podrían incluir las medidas laborales.

## 2.1. Marco regulador

En el año 2006, se produjo un cambio importante en las medidas de fomento del empleo, a causa de la aprobación del Real-Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo<sup>35</sup>, que modifica los programas anteriores que se recogen en los presupuestos generales de cada año. Posteriormente, este Real-Decreto, se transformo en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, recoge básicamente lo mismo que su antecesor, salvo que se amplían las medidas relativas a los trabajadores discapacitados, cuyas medidas se complementan el la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007<sup>36</sup>, en la Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008<sup>37</sup>, 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<sup>38</sup>, y en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción<sup>39</sup>.

Toda esta regulación es recogida ahora en el Real-Decreto 1975/2008, de 28 de noviembre, sobre las medidas urgentes a adoptar en materia económica, fiscal de empleo y acceso a la vivienda<sup>40</sup>, junto con el Real-Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el plan de inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género<sup>41</sup> y, por supuesto, con la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009<sup>42</sup>.

Posteriormente fueron aprobadas la Ley 27/2009, 30 de diciembre, sobre medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas; y la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

---

<sup>35</sup> Regula las bonificaciones que se podrán obtener por la contratación indefinida, de los trabajadores que se encuentren inscritos como demandantes de empleo en su oficina correspondiente.

<sup>36</sup> En su disposición adicional octava sobre *“las bonificaciones de cuotas de Seguridad Social respecto de los trabajadores contratados para la celebración de la Exposición Internacional Zaragoza 2008”*; y en la disposición vigésimo quinta sobre *“las reducciones de cuotas para el mantenimiento en el empleo”*.

<sup>37</sup> En su disposición adicional quinta sobre la *“reducción en la cotización a la Seguridad Social en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional”*; en la disposición adicional vigésimo segunda sobre la *“reducción de cuotas para el mantenimiento en el empleo”*; en la disposición adicional vigésimo tercera sobre la *“reducción de cuotas de los trabajadores por cuenta propia dedicados a la venta ambulante y a domicilio”*; y la disposición adicional vigésimo cuarta sobre la *“devolución de cotizaciones a los trabajadores por cuenta propia que, en régimen de pluriactividad, hayan cotizado más que el importe máximo de cuotas”*.

<sup>38</sup> En su disposición adicional vigésima sobre la *“bonificaciones de cotizaciones a la Seguridad Social a favor del personal investigador”*.

<sup>39</sup> Modifica la disposición adicional segunda de la Ley 43/2006 *“sobre la exclusión social y el fomento del empleo”*, para determinar los colectivos que cuentan con exclusión social.

<sup>40</sup> En su artículo primero sobre el *“Plan extraordinario para la contratación indefinida de desempleados con responsabilidades familiares”*.

<sup>41</sup> En su disposición final primera sobre la *“modificación del programa de Fomento del Empleo regulado en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo”*, que regula la contratación indefinida de las mujeres víctimas de violencia de género.

<sup>42</sup> En su disposición adicional quinta sobre *“reducción de cuotas para el mantenimiento del empleo”*, disposición adicional séptima sobre *“reducción en la cotización a la Seguridad Social en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional”*, y el artículo 120 sobre *“bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional durante el año 2009”*.

A todas estas Leyes y Real-Decretos que regulan las Políticas de Fomento del Empleo, hay que sumarle el Real-Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Ley 11/2013 de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo al crecimiento y de la creación de empleo, Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia y la Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social<sup>43</sup>, que modifican algunos aspectos de las anteriores medidas.

## **2.2. Medidas de fomento del empleo**

Según los destinatarios, las medidas de fomento del empleo, serán de proyección general, o por el contrario, estarán únicamente dirigidas a grupos concretos de trabajadores.

Los beneficiarios serán las empresas, incluyendo a los trabajadores autónomos, así como las cooperativas o sociedades laborales siempre que se incorporen los trabajadores como socios trabajadores o de trabajo<sup>44</sup>.

Existen dos tipos de medidas para incentivar la contratación:

1. Medidas Institucionales (modalidades contractuales, preferencias en el empleo y reservas):

- a) Contrato para la formación y el aprendizaje.
- b) Contrato en prácticas.
- c) Reserva del puesto para discapacitados.
- d) Planes de igualdad.

2. Medidas Económicas (de carácter económico-financiero, es decir, bonificaciones en las cuotas a la seguridad social o subvenciones a las empresas):

- a) Contratos de carácter temporal a desempleados por parte de las Administraciones Públicas.
- b) Bonificaciones a las empresas por contratar a determinados colectivos con dificultades para la reinserción laboral.

### **2.2.1. Medidas institucionales**

#### **2.2.1.1. Contrato para la formación y el aprendizaje**

El contrato para la formación y el aprendizaje está regulado por la siguiente normativa:

- a) El artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

---

<sup>43</sup> Aprobado por el gobierno en los últimos tres años.

<sup>44</sup> En el caso de que se haya seleccionado un régimen de Seguridad Social particular de los trabajadores por cuenta ajena, aunque pueden ampliarse en el caso de que se transformen los contratos de carácter temporal en contratos o vínculos societarios de carácter indefinido.

b) El Real Decreto 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en referencia a materia de contratos formativos.

c) Orden 14 de julio de 1998, por la que son regulados los aspectos formativos del contrato para la formación.

d) La resolución del 26 de octubre de 1998, de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, por la que se aprueba el modelo de contrato para la formación y se dictan instrucciones para la aplicación y desarrollo de la Orden de 14 de julio de 1998, por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación.

Tal y como recoge el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, tiene como finalidad *“la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo”*.

Para que una empresa pueda contratar a un futuro trabajador bajo la modalidad de este tipo de contrato debe regirse por una serie de reglas:

a) Trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años, siempre que no cuenten con titulación requerida para poder acogerse a un contrato en prácticas<sup>45</sup>. Cuando se trate de personas con discapacidad, no existirá límite de edad.

b) Existirá una duración mínimo del contrato de 1 año y una máxima de 3 años. Puede fijarse otra duración si las exigencias productivas u organizativas de la empresa lo requieran, siempre que no sea menos de 6 meses ni más de 3 años<sup>46</sup>.

c) Cuando expire el contrato, el trabajador no puede volver a ser empleado bajo la modalidad de formación y aprendizaje en la misma empresa o cualquier otra bajo la misma titulación por la que fue contratado pero si por cualquier otra.

d) La empresa estará obligada a que el trabajador reciba una formación relativa a su contrato en un centro formativo de la red que se recoge en la disposiciones adicionales de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de Cualificaciones y de la Formación Profesional. A partir de la reforma laboral de febrero 2012, dicha formación también podrá recibirse en la propia empresa siempre que cuente con las instalaciones y el personal adecuado para ello.

e) El tiempo de trabajo no podrá superar el 75% de la jornada máxima que recoge el convenio colectivo o de la máxima legal en el primer año. Mientras que en el segundo y tercer año no podrá ser superior al 85%. Los trabajadores acogidos a este contrato no tienen permitido realizar horas extraordinarias<sup>47</sup>, así como trabajo a turnos o en horario nocturno.

f) La retribución no podrá ser inferior al SMI y será fijada en relación al tiempo de trabajo efectivo.

Las empresas que suscriban contratos para formación y el aprendizaje con futuros trabajadores contarán con una serie de bonificaciones:

a) Cuando el trabajador se encontrase inscrito como demandante de empleo contará con una bonificación del 100% durante toda la vigencia del contrato así como de prorrogas si hubiese,

---

<sup>45</sup> Desarrollado posteriormente.

<sup>46</sup> No se computaran para la duración del contrato las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, adopción o acogimiento e incapacidad temporal.

<sup>47</sup> Salvo en el caso que se recoge en el artículo 35.3 del ET que si podrán hacerlas *“para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgente”*.

en las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencia comunes, desempleo, enfermedades profesionales, accidente de trabajo, formación profesional, FOGASA, cuando el contrato se realice en empresas de menos de 250 trabajadores, o del 75% cuando la plantilla de la empresa sea de 250 trabajadores o más.

b) También se reducirán en un 100% las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato para la formación y el aprendizaje, incluyendo la prórroga.

c) Si la empresa transforma el contrato para la formación y aprendizaje en indefinido, contará con una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1500 euros al año, durante 3 años. Dicha bonificación se ampliara en 300 euros más al año si se trata de mujeres.

Para poder acogerse a estas bonificaciones, es necesario el cumplimiento de los requisitos así como no encontrarse dentro de las exclusiones recogidas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Como medida para luchar contra el desempleo actual que sufre nuestro país, hasta que dicha tasa no se encuentre por debajo del 15%, se podrán realizar contratos para la formación y el aprendizaje con menores de 30 años sin que sea aplicable el límite de edad comentado en el epígrafe a) de las reglas de este apartado.

### **2.2.1.2. Contrato en prácticas**

El contrato de trabajo en prácticas está regulado en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores. Tal y como recoge dicho artículo, *“podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las Leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios”*.

Para que una empresa pueda contratar a un futuro trabajador bajo la modalidad de este tipo de contrato debe regirse por una serie de reglas:

a) El puesto laboral debe permitir al trabajador obtener la práctica profesional apropiada al nivel de formación o estudios cursados.

b) La duración del contrato en prácticas no puede tener una duración de menos de 6 meses ni superar los dos años<sup>48</sup>.

c) El trabajador nunca podrá ser contratado en la misma empresa o distinta mediante la modalidad del contrato en prácticas por un periodo superior de dos años bajo la misma titulación o certificado de profesionalidad. Así como no puede ser contratado en la misma empresa bajo la modalidad del contrato en prácticas para el mismo puesto de trabajo por un tiempo superior a dos años aunque lo hagan con distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

---

<sup>48</sup> No se computaran para la duración del contrato las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, adopción o acogimiento e incapacidad temporal.

d) No se puede emplear a un trabajador en prácticas contando como base el certificado de profesionalidad obtenido por un anterior contrato para la formación y el aprendizaje en la misma empresa.

e) No podrá ser superior a un mes el periodo de prueba para los titulados de grado medio o para los que posean un certificado de profesionalidad de un nivel 1 o 2, ni superiores a dos meses para los trabajadores que cuenten con un título de grado superior o con un certificado de profesionalidad de nivel 3.

f) La retribución no podrá ser inferior a un 60% durante el primer año. Así, tampoco podrá ser menor del 75% durante el segundo año, del salario fijado en convenio para un trabajador que realice el mismo trabajo o similar.

g) Una vez finalizado el contrato, si el trabajador continuara en la empresa, no podrá establecerse un nuevo periodo de prueba, siendo el tiempo trabajado bajo la modalidad de contrato en prácticas como antigüedad.

La empresa podrá acogerse a bonificaciones para este tipo de contrato si decide transformarlo en indefinido en cualquier momento de la vigencia del mismo por anticipación de la edad de jubilación:

a) Bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 500 € al año durante tres años, y de 700 € al año si se trata de una mujer.

b) En el caso de que la transformación se realice a tiempo parcial la empresa contará con una bonificación mensual de 41,67 € durante cuatro años.

Para acogerse a dichas bonificaciones las empresas deben cumplir una serie de requisitos:

a) Empresas que cuenten con menos de 50 trabajadores en el momento de la celebración del contrato.

b) Tienen que estar al corriente en el pago a la Seguridad Social y a sus obligaciones tributarias.

c) No puede haber sido excluida la empresa del acceso a los beneficios de los programas de empleo tal y como recoge el artículo 46 del Real Decreto 5/2000, de 4 de agosto, sobre infracciones y sanciones en el orden social, en cuyo artículo se recoge:

*1. Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1 y, salvo lo establecido en el artículo 46 bis de esta Ley, los empresarios que hayan cometido la infracción grave prevista en el artículo 15.3 o las infracciones muy graves, tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta Ley, en materia de empleo y protección por desempleo:*

*a) Perderán automáticamente las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.*

*b) Podrán ser excluidos del acceso a tales beneficios por un período máximo de dos años.*

*c) En los supuestos previstos en los apartados 3 y 4 del artículo 16, quedan obligados, en todo caso, a la devolución de las cantidades obtenidas indebidamente y las no aplicadas o aplicadas incorrectamente.*

*2. Cuando la conducta del empresario dé lugar a la aplicación del tipo previsto en el artículo 22.2, con independencia del número de trabajadores afectados, se aplicarán las medidas previstas en las letras a y b del apartado anterior, si bien el plazo de exclusión previsto en la letra b será de un año.*



*En caso de reiteración de la conducta tipificada en el artículo 22.2, el plazo de exclusión se ampliará a dos años. Se producirá la reiteración cuando entre la comisión de dicha infracción y la anterior no hayan transcurrido más de 365 días. A estos efectos, no tendrá la consideración de reiteración la conducta empresarial que dé lugar a una pluralidad de infracciones por afectar a más de un trabajador.*

Castilla-La Mancha cuenta con otro programa propio para subvencionar el primer contrato o contrato en prácticas de al menos 6 meses de duración con personas desempleadas. Para poder acogerse a este programa, las personas tituladas tienen que cumplir una serie de requisitos:

- a) Los recogidos en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores (anteriormente mencionados).
- b) Residir en Castilla-La Mancha.
- c) Estar inscritos como desempleados.
- d) Formar parte de la bolsa de titulados del Sepecam.
- e) No haber trabajado anteriormente en la empresa que solicita la subvención.
- f) No haber trabajado anteriormente más de tres meses en la ocupación para la que está preparado y por la que es contratado.

La cuantía de la subvención será de 6 meses de contrato, siendo la cuantía máxima que puede recibir la empresa de 6.000 euros, siempre que el coste de la Seguridad Social y el coste retributivo de la contratación sean iguales o superiores a dicha cantidad.

Tendrán preferencia para obtener este tipo de subvención las empresas de carácter privado, posteriormente las empresas privadas sin ánimo de lucro y finalmente las entidades y empresas públicas.

### **3.2.1.3. Reserva del puesto para discapacitados**

La reserva del puesto para discapacitados está recogido en:

- a) Ley 13/1982 de Integración Social de Minusválidos.
- b) Orden 24 de julio de 2000 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- c) Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos.
- d) Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- e) Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, que regula la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

La anterior normativa tiene como finalidad favorecer la integración en el mercado laboral de los discapacitados.

Las empresas privados y públicas que cuenten con 50 o más trabajadores, están obligadas a que al menos el 2% de sus empleados sean discapacitados. Para computar dicho porcentaje, se realizará sobre el total de la plantilla, independientemente de cual sea el número de centros de trabajo y el tipo de contrato de los empleados.

En el caso de las Administraciones públicas, el porcentaje de plazas en las convocatorias para minusválidos será de un 5% tal y como establece la Ley 30/1984 de la Función Pública.

Excepcionalmente, las empresas privadas y públicas podrán solicitar ante la Autoridad Laboral la exención total o parcial de la obligación de contratar a personas con discapacidad, siempre que se apliquen medidas alternativas determinadas reglamentariamente.

Se entiende que ocurre dicha excepcionalidad cuando:

a) Exista imposibilidad de los servicios públicos de empleo debido a que no existen demandantes que tengan discapacidad inscritos para la ocupación indicada, o si existieran, ellos acrediten no estar interesados en las condiciones laborales que le ofrecen.

b) Cuando existan cuestiones organizativas, productivas, económicas o técnicas que originen impedimentos para incorporar a trabajadores discapacitados a la empresa. Los servicios públicos de empleo podrán solicitar a la empresa informes para demostrar esas dificultades. Posteriormente, en un plazo de dos meses se resolverá la solicitud que contará con validez durante los tres años siguientes.

Las empresas cuentan con numerosas medidas alternativas a la contratación de personas discapacitadas para cumplir el porcentaje de reserva de puesto:

a) Celebrar un contrato civil o mercantil con un trabajador autónomo con discapacidad, o con un centro especial de empleo, para la prestación de accesorios o servicios ajenos.

b) Efectuar un contrato civil o mercantil con un trabajador autónomo con discapacidad, o con un centro especial de empleo, para el suministro de maquinaria, bienes de equipo, materias primas, etc.

c) Realizar patrocinios o donaciones de carácter monetario, para desarrollar actividades de creación de empleo y de inserción laboral de personas con discapacidad, siempre que la entidad beneficiaria sea una asociación de utilidad pública o una fundación.

d) Establecer un enclave laboral<sup>49</sup>, mediante la constitución de un contrato con un centro especial de empleo.

#### **2.2.1.4. Planes de igualdad**

Los planes de igualdad están regulados por la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El artículo 45.1 de la LOI recoge: *“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”*.

---

<sup>49</sup> Tal y como recoge el Real Decreto 290/2004 de 20 de febrero, podemos definir enclave laboral como el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo (CEE) para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad principal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

La anterior obligación, además de ser general para todas las empresas, cuando cuenten con más de 250 trabajadores, deberá estamarse en la realización y aplicación de un Plan de Igualdad, el cual tiene que ser negociado con la representación del personal.

Para computar los 250 trabajadores, se tendrán en cuenta los que presten servicios en trabajos fijos discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada superior a un año computaran como trabajadores fijos de plantilla. En el caso de los contratados por un periodo inferior a un año, computaran según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

Independientemente del tamaño de la empresa, también se deberá elaborar un Plan de Igualdad cuando se disponga en convenio colectivo sectorial.

En Europa y, más concretamente en Suecia, desde 1991 las empresas con más de diez trabajadores tienen que elaborar un Plan de Igualdad, aunque con un contenido mínimo muy reducido.

El resto de empresas no están obligadas a elaborar el Plan de Igualdad pero la LOI incentiva voluntariamente a que se haga.

El Plan de Igualdad afecta a toda la plantilla de la empresa, incluidos los miembros directivos. Éste cuenta con tres fases:

1. Fase I: Diagnóstico de situación en materia de género realizado por la empresa con o sin ayuda de expertos.
2. Fase II: Diseño por parte de la empresa del Plan de Igualdad, negociación con la representación del personal, acuerdo e implantación. En el caso de no alcanzar el acuerdo, el empresario está de todos modos obligado a adoptar el Plan de Igualdad.
3. Fase III: Seguimiento y evaluación de la aplicación del Plan realizada por la empresa, con o sin ayuda de expertos.

La duración del Plan de Igualdad será temporal por su propia naturaleza ya que la situación de la empresa siempre está cambiando. Además, si el Plan de Igualdad viene recogido en convenio, la vigencia del mismo será la del convenio salvo lo recogido en el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores. Dicho artículo recoge que: *“Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio”*.

El incumplimiento de la adopción del Plan de Igualdad, lo que implica la no elaboración y la no efectiva aplicación del mismo, conllevara a una infracción grave tal y como recoge el artículo 7.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. Además, la necesaria implantación y aplicación puede repercutir en una sanción de carácter administrativa en sustitución, y a su vez, en sanciones accesorias de las recogidas en el artículo 46 bis de la misma ley. Dicho artículo recoge:

*1. Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del artículo 40, con las siguientes sanciones accesorias:*

*a. Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.*

b. *Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.*

2. *No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.*

*En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:*

a. *La pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios a la que se refiere la letra a del apartado anterior se aplicará con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción;*

b. *La exclusión del acceso a tales beneficios será durante seis meses a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.*

Existen tres requisitos para poder sustituir una sanción por un Plan de Igualdad:

- Que sea autorizado por la Autoridad Laboral.
- Que se haya formulado una petición por parte de la empresa para tal sentido.
- Que se emita un informe favorable por parte de la Inspección de Trabajo.

Además de este instrumento que intenta promover la consecución efectiva de la igualdad entre hombres y mujeres, existen otros tipos de herramientas o estrategias:

1. *El principio de presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres.* Podemos definir la presencia o composición equilibrada cuando la representación de personas de un mismo sexo no superen el 60% de la plantilla ni sea inferior al 40%<sup>50</sup>.

El principio de composición equilibrada podrá plasmarse en distintas variantes:

a) En el régimen electoral. El déficit democrático que existe, pretende ser corregido con el establecimiento de cuotas de composición equilibrada entre mujeres y hombres en las listas electorales. Así, es necesario que exista al menos un 40% de representación de cada sexo, tal y como recoge la disposición adicional segunda de la LOI.

b) En los órganos de la administración pública. En la Administración General del Estado el principio de presencia equilibrada es obligatorio. Es por ello, que el Gobierno lo mantendrá en el nombramiento de los órganos directivos, en los miembros de tribunales, órganos de selección de personal, consejos de administración, etc.

c) En la empresas y las relaciones laborales. A pesar de que el papel de la mujer en el mercado laboral cada vez avanza más, aún no existe una igualdad en las diferentes categorías o grupos profesionales, especialmente en los puestos de gran responsabilidad. A partir de la entrada en

---

<sup>50</sup> La regulación del principio de presencia o composición equilibrada viene recogido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

vigor de la LOI, los consejos de administración de las sociedades mercantiles procurarán contar con una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la aprobación de dicha ley.

2. *El distintivo empresarial en materia de igualdad.* Es una medida que reconoce el empeño de promover la igualdad por parte de las empresas<sup>51</sup>. Cualquier empresa privada o pública, que formalice una petición ante el Ministerio correspondiente, presentando un estudio sobre los parámetros de igualdad que se llevan a cabo en su empresa, podrá obtener dicho distintivo.

Una vez haya obtenido la empresa el distintivo empresarial en materia de igualdad<sup>52</sup>, será el Ministerio de Empleo y Seguridad Social el que controle a las empresas para que sigan manteniendo las políticas de igualdad con sus trabajadores/as. En el caso de incumplimiento, el distintivo le será retirado a la empresa.

Existen varios factores a tener en cuenta para que la empresa obtenga el distintivo empresarial:

- a) La empresa no utilizará publicidad sexista en sus productos o servicios.
- b) Deberá existir una representación equilibrada de mujeres y hombres tanto en las diferentes categorías profesionales como en los órganos de dirección.
- c) El fomento de la igualdad a través de la adopción de Planes de Igualdad u otras normas.

Las empresas que cuenten con el distintivo empresarial, obtendrán como beneficios la diferenciación con el resto de las empresas, así como retener y atraer al personal, mejorar su calidad de prestación, etc. Además, contarán con un reconocimiento de carácter público e interno respecto a la difusión de la igualdad.

3. *Los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.* Permite al trabajador/a asumir de manera racional sus responsabilidades familiares, accediendo a la promoción y formación dentro de la empresa, de este modo si se podrá alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. El Estatuto de los Trabajadores recoge estos derechos que pueden ser mejorados por convenio colectivo o en el caso de los funcionarios principalmente la Ley 7/2007 del Estatuto básico del Empleado Público (EBEP). La gran mayoría de estos derechos se le atribuyen a la mujer, ya que el rol hacia ella, no ha cambiado para la sociedad y la siguen considerando la "cuidadora principal".

Un claro ejemplo es el que se produce en la excedencia por cuidado de hijos o familiares, por sexo (Adjunto tablas, Anexo 4). En estas tablas, que recoge datos entre los años 2007 y 2014, podemos observar como en la excedencia por cuidado de familiares en el caso de los hombres, a medida que pasan los años va aumentando, con la excepción de 2009 donde descendió a 768 por cuidado a familiares y 1393 por cuidado a hijos. Pero al año siguiente comenzó el aumento y así hasta el año 2014. En el caso de las mujeres ocurre algo diferente, aumentan las excedencias por cuidado de hijos, pero bajan considerablemente las excedencias por cuidado de familiares.

---

<sup>51</sup> Regulado en el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<sup>52</sup> El periodo de vigencia inicial que se contempla para el distintivo es de 3 años (art. 15 RD 1615/2009). Antes de finalizar los tres años, la empresa podrá solicitar la renovación del mismo, previa presentación de un informe.

## **2.2.2. Medidas económicas.**

### **2.2.2.1. Contratos de carácter temporal a desempleados por parte de las Administraciones Públicas.**

Los puestos de las Administraciones Públicas normalmente son ocupados por funcionarios, aunque es muy habitual la contratación laboral para cubrir algunos puestos con la salvedad, de que sus cargos no serán permanentes, si no para la realización de tareas de carácter discontinuo o periódico.

Respecto a la regulación laboral de estos puestos, aunque realizan funciones en las Administraciones Públicas, será aplicado lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, con las mejores recogidas en convenio colectivo.

Los supuestos más comunes para los que se recurre a la contratación temporal por parte de la Administración son para la ejecución de una obra o servicio, por circunstancias de la producción, y la contratación de personal interino<sup>53</sup> para la sustitución de funcionarios de carrera que cuentan con el derecho de reserva del puesto de trabajo.

La finalización del contrato por parte de las Administraciones Públicas puede ser bajo diferentes modalidades:

1. Por la inclusión directa de una clausula en el contrato que especifica la fecha de terminación del mismo.
2. Por la determinación incierta acerca de la duración del contrato que está sometido a un acontecimiento cierto, pero el cual no tiene una fecha exacta de finalización, como puede ocurrir en un contrato por obra o servicio.
3. Por finalización de una de las causas recogidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores<sup>54</sup> para los casos en los cuales no exista una fecha específica así como no exista un acontecimiento concluyente.

Con respecto a las normas comunes de estos contratos, tienen que especificarse de forma escrita. Como menciones obligatorias en la formalización, debe concretarse la modalidad, la duración o en el caso de que sea incierta, identificación de las circunstancias, identificación de las partes, puesto, categorías profesional, salario, jornada, etc.

Como ejemplo para entender un poco mejor la contratación temporal de trabajadores desempleados por parte de las Administraciones Públicas, podemos mencionar el Plan de Empleo que se gestionó por parte de la Diputación Provincial de Ciudad Real<sup>55</sup> junto con los

---

<sup>53</sup> Cuentan con casi todas las mismas características que un funcionario de carrera, menos la permanencia. Se rigen por el derecho administrativo y no el laboral. Para la ocupación de su puesto, al igual que los funcionarios de carrera, tienen que superar una oposición o concurso-oposición. La diferencia principal es que cuando ya no son necesarios, pierden el puesto de trabajo y, por lo tanto, la condición de funcionario interino.

<sup>54</sup> Como ejemplos puede ser de mutuo acuerdo, jubilación del trabajador, dimisión por parte del trabajador, gran invalidez o invalidez, etc.

<sup>55</sup> Recogido en el Boletín Oficial de la Provincia de 7 de abril de 2012.

Ayuntamientos de la misma provincia, que se llevó a cabo a lo largo de los cuatro últimos años. Como novedad, se introdujo una modalidad que son los Talleres de Empleo y Desarrollo<sup>56</sup>.

Esta convocatoria tenía por objeto la concesión de ayudas de carácter económico para poder llevar a cabo Planes de Empleo, mediante la contratación de desempleados para la realización de obras o servicios o planes de formación de carácter local con una duración máxima de 6 meses, y Talleres de Empleo y Desarrollo, para la actuación mixta de empleo y formación. Estos últimos tendrán una duración de al menos 3 meses y una máxima de 6 e incluirán obligatoriamente un mínimo de 20 horas mensuales de formación de carácter específico.

La Diputación Provincial de Ciudad Real favorece la integración de personas discapacitadas<sup>57</sup> a sus Planes de Empleo, asignando a los ayuntamientos fondos específicos para ello. El número de discapacitados que cada ayuntamiento podrá contratar, varía dependiendo del número de habitantes del municipio, que podrá oscilar en un intervalo de 1 a 6 trabajadores<sup>58</sup>.

Para la selección y contratación de los trabajadores o trabajadoras se seguirán una serie de criterios:

1. La situación actual socio-económica de los solicitantes y sus familias.

-No se podrá contratar a más de un miembro de una unidad familiar.

-Las mujeres que hayan sufrido violencia de género, tendrá una prioridad absoluta sobre cualquier otra consideración<sup>59</sup>.

2. Requisitos de titulación, cualificación, edad o cualquier otro que estime oportuno el municipio.

-Los contratos se celebraran por cualquiera de las modalidades vigentes que recoge la legislación laboral actual.

-La jornada laboral será de 35 horas semanales para los contratos celebrados a jornada completa.

-Los trabajadores o trabajadoras seleccionados, recibirán un mínimo de 765 € mensuales en concepto de salario. Los contratos a tiempo parcial, obtendrán la parte proporcional con la paga extraordinaria ya prorrateada, al igual que en los contratos a tiempo completo.

Los ayuntamientos recibirán el 50% de la subvención una vez presenten un certificado de inicio del Plan de Empleo o del Taller de Empleo y Desarrollo. El otro 50% restante se les abonará una vez presentado un justificante del gasto total realizado con cargo a la subvención.

La Diputación Provincial de Ciudad Real y más concretamente los Servicios Técnicos de la misma, podrá llevar a cabo laborales de asesoramiento, inspección o comprobación en cualquier momento para verificar que la subvención se está gestionando correctamente y así proteger a los trabajadores o trabajadoras.

---

<sup>56</sup> Para municipios de más de 5.000 habitantes.

<sup>57</sup> Discapacidad igual o superior al 33%.

<sup>58</sup> Municipios de 0 a 1.500 habitantes: 1 trabajador discapacitado. Municipios de 1.501 a 5.000 habitantes: 2 trabajadores discapacitados. Municipios de 5.001 a 15.000 habitantes: 3 trabajadores discapacitados. Municipios de 15.001 a 20.000 habitantes: 4 trabajadores discapacitados. Municipios de 20.001 a 40.000 habitantes: 5 trabajadores discapacitados. Municipios de más de 40.001 habitantes: 6 trabajadores discapacitados.

<sup>59</sup> Previa presentación de informe por parte de los Servicios Sociales de cada municipio.

## 2.2.2.2. Bonificaciones a las empresas por contratar a determinados colectivos con dificultades para la reinserción laboral

El programa de fomento del empleo actual que existe en nuestro país, se caracteriza por la existencia de bonificaciones a las empresas para fomentar la contratación indefinida y por la prioridad a favor de la estabilidad laboral a través del incentivo a la conversión de los contratos de carácter temporal en indefinidos. Todo esto, manteniendo las bonificaciones existentes a los contratos temporales y con una especial vigilancia a concretos colectivos de trabajadores.

Las bonificaciones a la contratación indefinida a las que pueden optar las empresas son las siguientes:

1. Contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores para empresas de menos de 50 trabajadores. Para optar a las bonificaciones de este tipo de contrato, los futuros trabajadores deberán encontrarse inscritos como desempleados en la Oficina de Empleo. Éstos cuentan con dos tipos de incentivos:

a) Fiscales:

-Primer trabajador contratado por la empresa menor de 30 años. La empresa contará con una deducción fiscal de 3.000 €.

-Desempleados que reciban una prestación contributiva. La empresa contará con una deducción fiscal por un importe del 50% de la prestación por desempleo que el trabajador tuviese pendiente de cobrar en el instante de la contratación, con una limitación de doce mensualidades.

b) Bonificaciones en la cuota empresarial de la Seguridad Social durante 3 años, si los trabajadores se encontraban inscritos en la Oficina de Empleo:

-Jóvenes con edad comprendida entre los 16 y 30 años ambos inclusive.

Cuantía:

\*Primer año → 83,33 euros mensuales (1.000 euros al año).

\*Segundo año → 91,67 euros mensuales (1.100 euros al año).

\*Tercer año → 100 euros mensuales (1.200 euros al año).

En el caso de que el contrato sea para una mujer para un sector en el que la presencia femenina es escasa, la cuantía se incrementará 108,33 euros mensuales (1.300 euros al año).

-Mayores de 45 años inscritos como desempleados en la Oficina de empleo durante al menos 12 meses en los últimos 18 meses.

Cuantía:

\*Durante los 3 años → 108,33 euros mensuales (1.300 al año).

En el caso de que el contrato sea para una mujer en un sector en el que la presencia femenina es escasa, la cuantía se incrementará 125 euros mensuales (1.500 euros al año).

Dichas bonificaciones serán compaginables con cualquier otra ayuda prevista para semejante finalidad sin que el conjunto de las bonificaciones supere el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.



2. Víctimas violencia de género<sup>60</sup>. Las personas tendrán que tener acreditada debidamente la condición de víctima de violencia de género por la Administración competente.

La empresa que contrate indefinidamente a víctimas de violencia de género contará con bonificaciones en la cuota empresarial de la Seguridad Social durante 4 años.

Cuantía:

\*Víctimas de violencia doméstica → 70,83 euros mensuales (850 euros al año).

\*Víctimas de violencia de género o terrorismo → 125 euros mensuales (1.500 euros al año).

\*Trata de seres humanos → 125€/mes (1.500 euros al año) durante 2 años.

Si la empresa en lugar de un contrato indefinido, celebra uno de carácter temporal, contará con una bonificación en la cuota empresarial de la Seguridad Social de 50 euros mensuales (600 euros al año) durante toda la vigencia del contrato.

3. Trabajadores en situación de exclusión social. Trabajadores desempleados o que se encuentren trabajando en otra empresa bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial<sup>61</sup>.

Serán trabajadores excluidos socialmente los siguientes:

-Las personas que reciban Rentas Mínimas de Inserción o cualquier prestación similar.

-Personas que no tengan derecho a las prestaciones del párrafo anterior, bien por no tener el periodo exigido de empadronamiento o residencia, o por haber extinguido el derecho a recibirlas por agotamiento legal.

-Jóvenes entre 18 y 30 años, ambos inclusive, que han estado en Instituciones de Protección de Menos.

-Personas con trastornos adictivos o problemas de drogodependencia que se encuentren rehabilitándose.

-Internos en centros penitenciarios con derecho a acceder a un empleo.

-Menores internos incluidos en la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, que regula la responsabilidad penal de menores. También los menores con libertad vigilada y los ex internos.

-Personas que proceden de centros de alojamiento alternativo, así como los procedentes de los servicios de inserción y prevención social por las Comunidades de Ceuta y Melilla.

Cuantía:

\*Bonificación en la cuota empresaria a la Seguridad Social de 50 euros mensuales (600 euros al año) para los contratos indefinidos o temporales durante 4 años.

\*Si se trata de contratación temporal, la bonificación será de 41,67 euros mensuales (500 euros al año), durante toda la vigencia del contrato.

Las empresas beneficiadas, en caso de recibir otras ayudas públicas por la misma finalidad, no podrán obtener beneficios por encima del 60% del coste salarial anual pertinente al contrato que obtiene la bonificación.

---

<sup>60</sup> Regulado por el RD 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

<sup>61</sup> Cuando su jornada de trabajo no supere en 1/3 la jornada de un trabajador a tiempo completo similar, en situación de exclusión social.

4. Personas con discapacidad. Trabajadores inscritos en el Servicio Público de Empleo con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 33%, o que sean pensionistas de la Seguridad Social y cuenten con una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. Así como pensionistas de clases pasivas con una pensión por jubilación o de retiro por incapacidad permanente o inutilidad.

Estos contratos cuentan con dos tipos de incentivos:

a) Fiscales:

Cuantía:

\*Subvención fiscal de 3.907 euros para cada contrato a tiempo completo.

\*Si el contrato es a tiempo parcial, la subvención fiscal de 3.907 euros se reducirá en proporción a la jornada acordada.

b) Bonificaciones en la cuota empresarial de la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato.

Cuantía:

\*Si el contrato es celebrado a tiempo completo con trabajadores sin discapacidad severa:

-Hombres menores de 45 años → 4.500 euros al año.

-Mujeres menores de 45 años → 5.350 euros al año.

-Hombres mayores de 45 años → 5.700 euros al año.

-Mujeres mayores de 45 años → 5.700 euros al año.

\*Si el contrato es celebrado a tiempo completo con trabajadores con discapacidad severa:

-Hombres menores de 45 años → 5.100 euros al año.

-Mujeres menores de 45 años → 5.950 euros al año.

-Hombres mayores de 45 años → 6.300 euros al año.

-Mujeres mayores de 45 años → 6.300 euros al año.

\*Si el contrato es celebrado a tiempo parcial, la bonificación será la proporción al porcentaje de la jornada laboral acordada sumándole 30 puntos porcentuales, siempre que no supere el 100% de la cuantía prevista<sup>62</sup>.

La empresa podrá obtener una subvención para la eliminación de barreras, adaptación de puestos o dotación de medio de protección personal por un importe máximo de 901,52 euros.

También tendrá derecho en el Impuesto de Sociedades a una deducción de la cuota íntegra de 6.000 euros por cada trabajador discapacitado al año que incorpore a la plantilla.

La empresa contará con la obligación de mantener en el puesto al trabajador discapacitado al menos 3 años. En caso de despido procedente tendrá la obligación de sustituirlo por otro trabajador discapacitado.

5. Trabajadores mayores de 52 años. Trabajadores desempleados que se encuentren inscritos en la Oficina de Empleo, mayores de 52 años y que reciban un subsidio de los recogidos en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social o un subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales que se encuentran dentro del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

---

<sup>62</sup> Artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Cuantía:

\*El trabajador recibirá mensualmente el 50% de la cuantía del subsidio durante toda la vigencia del contrato, con una limitación máxima del doble del periodo que tiene pendiente de recibir.

\*Lo recibirá en un pago único, la cuantía de tres meses de subsidio si la compatibilidad de su trabajo obliga a un cambio de domicilio habitual.

\*Una bonificación del 50% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, cuando se trate de una contratación temporal<sup>63</sup>.

\*Si cumple los requisitos de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre o el RD 3/2012, la bonificación que le corresponda en caso de contratación indefinida.

\*Si se trata de trabajadores eventuales, y se encuentran dentro del Régimen Especial Agrario, el trabajador recibirá el 50% de la cuota fija al REASS por parte de la entidad gestora, durante la vigencia del contrato.

#### 6. Conversión de contratos en indefinidos.

a) Conversión de los contratos en prácticas, relevo y sustitución por jubilación para empresas de menos de 50 trabajadores. Podrán ser transformados en indefinidos en cualquier momento de la vigencia del contrato.

Cuantía:

\*La empresa tendrá una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 500 euros al año por cada contrato durante un periodo de tres años. En el caso de que sea una mujer, la bonificación será de 700 euros al año.

b) Conversión de contratos de carácter temporal de fomento del empleo, contratos para la formación y el aprendizaje y contrato en prácticas en las empresas ordinarias para personas con discapacidad.

Tendrán el mismo régimen con el que cuentan las empresas ordinarias para las contrataciones indefinidas iniciales.

Cuantía:

\*Bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato de un 100%, así como en las cuotas correspondientes a enfermedades profesionales, FOGASA, desempleo, accidentes de trabajo, etc.

\* En los contratos para la formación tanto los celebrados como los prorrogados, según lo recogido en el párrafo anterior, contarán con una bonificación del 100% durante toda la vigencia del contrato en las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social.

7. Contratación temporal de personas con discapacidad. Trabajadores inscritos en el Servicio Público de Empleo con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 33%, o que sean pensionistas de la Seguridad Social y cuenten con una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. Así como pensionistas de clases pasivas con una pensión por jubilación o de retiro por incapacidad permanente o inutilidad.

El contrato podrá ser a tiempo completo o tiempo parcial<sup>64</sup> y su duración será de un mínimo de 12 meses. Las bonificaciones serán durante toda la vigencia del contrato.

---

<sup>63</sup> Máximo 12 meses.

<sup>64</sup> Porcentaje de la bonificación según la jornada laboral pactada.

Cuantía:

\*Si el contrato es celebrado a tiempo completo con trabajadores sin discapacidad severa:

-Hombres menores de 45 años → 3.500 euros al año.

-Mujeres menores de 45 años → 4.100 euros al año.

-Hombres mayores de 45 años → 4.100 euros al año.

-Mujeres mayores de 45 años → 4.700 euros al año.

\*Si el contrato es celebrado a tiempo completo con trabajadores con discapacidad severa:

-Hombres menores de 45 años → 4.100 euros al año.

-Mujeres menores de 45 años → 4.700 euros al año.

-Hombres mayores de 45 años → 4.700 euros al año.

-Mujeres mayores de 45 años → 5.300 euros al año.

\*Si se trata de un contrato formativo<sup>65</sup> y no se opta por la reducción del R.D. Ley 3/2012<sup>66</sup> la empresa contará con una bonificación del 50% en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.

\*Cuando concertase con el trabajador discapacitado un contrato para la formación y el aprendizaje, contarán con una bonificación del 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, cuando el contrato se realice en empresas de menos de 250 trabajadores, o del 75% cuando la plantilla de la empresa sea de 250 trabajadores o más.

\*Si se trata de un contrato de interinidad con personas discapacitadas desempleadas para la sustitución de trabajadores que se encuentren en incapacidad temporal, se tiene derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social del 100% en todas las aportaciones.

#### 8. Medidas de apoyo al mantenimiento del empleo o reincorporación.

a) Mayores de 59 años con 4 años de antigüedad y que cuenten con un contrato indefinido.

Cuantía:

\*Bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 40% durante un año, con excepción de la IT derivada de las mismas.

Si el trabajador no contase con la antigüedad necesaria al cumplir los 59 años, la bonificación contará a partir de que logre la antigüedad.

b) Mayores de 60 años con 5 años de antigüedad y que cuenten con contrato indefinido.

Cuantía:

\*Bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 50%, con excepción de la IT derivada de las mismas. Este porcentaje se incrementará en un 10% en cada ejercicio siguiente hasta un máximo del 100%.

Si el trabajador no contase con la antigüedad necesaria al cumplir los 60 años, la bonificación contará a partir de que logre la antigüedad.

---

<sup>65</sup> Contrato en prácticas y contrato para la formación y el aprendizaje.

<sup>66</sup> En el caso de no cumplir los requisitos del contrato para la formación y el aprendizaje recogido en el R.D. Ley 3/2012.

a) Mayores de 65 años con contrato indefinido y que cuenten con al menos 35 años de cotización efectiva a la Seguridad Social.

Cuantía:

\*Derecho a exención de las cuotas empresariales y de los trabajadores por contingencias comunes, con excepción de la IT derivada de las mismas.

Si el trabajador no contase con la cotización necesaria al cumplir los 65 años, la exención contará a partir de que logre la cotización efectiva.

Para una mayor comprensión de todas las bonificaciones mencionadas anteriormente, adjunto cuadro-resumen recogido en el Anexo 5.

A parte de todas estas medidas que existen actualmente para fomentar la contratación indefinida o temporal existen muchísimas más como puede ser bonificaciones para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; bonificaciones a tripulantes de buques, bonificaciones a los autónomos con discapacidad, bonificaciones a penados en instituciones penitenciarias y menores en centros de intercambio, etc.

Además, las Comunidades Autónomas cuentan con programas propios. En Castilla La Mancha, contamos con el programa Isabel Torres para la contratación de personas tituladas como tecnólogos, ayudas a la formalización de contratos de formación de actividades artesanales, ayudas al primer contrato/contrato en prácticas<sup>67</sup>, etc.

---

<sup>67</sup> Mencionado anteriormente.

## **Capítulo 3. Medidas contra la discriminación laboral**

Los gobiernos, disponen de numerosas vías a través de las cuales, pueden afrontar el problema de la discriminación existente en la actualidad. A grandes rasgos, una medida general que pueden emplear para afrontarlo, es llevar el mercado laboral a una situación en la que la demanda se encuentre en tensión adoptando medidas fiscales y monetarias apropiadas. Por un lado, ya que la economía no deja de expandirse, cada vez les resulta a los empresarios más caro seguir satisfaciendo su “gusto por la discriminación”. Por otro, cuando el mercado requiere una demanda elevada se contribuye a erradicar la discriminación, ya que se vencen los estereotipos. Un gran ejemplo, es cuando durante la Segunda Guerra Mundial, se produjo la existencia de “superpleno empleo”<sup>68</sup>, es decir, que todas las personas en edad laboral productiva contaban con un puesto de trabajo ya que la demanda era superior a la oferta. Lo que conllevó a que se dieran oportunidades de empleo a las mujeres, personas de otras nacionalidades, minorías, etc., y así demostrar que estaban capacitados satisfactoriamente para desarrollar trabajos que anteriormente no les estaban permitidos.

Otra de las políticas con la que se puede afrontar la discriminación laboral, consiste en la mejora de la formación y educación de las personas que la sufren, puesto que mejorando la calidad de éstas, se podrá competir mejor en el mercado de trabajo.

La tercera política, y la cual haría mas efecto en el problema de la discriminación laboral sería la mediación directa por parte del Estado, cuyo objetivo principal es evitar las desigualdades existentes en el mercado laboral, censurando prácticas en la remuneración, las contratación y los ascensos.

La Constitución Española aborda en dos de sus artículos el tema de la discriminación:

*Artículo 14: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.*

*Artículo 23.2: Asimismo [los ciudadanos] tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos con los requisitos que señalan las leyes.*

A estos dos artículos, tiene que sumarse la normativa vigente en materia de discriminación que recoge el Estatuto de los Trabajadores en varios de sus artículos<sup>69</sup>. Sin olvidar en el ámbito internacional la Declaración Universal de Derechos Humanos.

La igualdad salarial es uno de los temas principales que se abordan a lo largo de las disposiciones antidiscriminatorias. Las personas que se encuentran en el mercado laboral, en puestos de trabajo similares o que para ocuparlos se requiere un nivel de responsabilidad, esfuerzo o cualificación igual tienen que ser remunerados con un sueldo idéntico, comprendiendo desde el salario base hasta cualquier otro complemento ya sea en dinero o especie.

El convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo de fecha 1951, referente a la igualdad de remuneración laboral entre hombres y mujeres para un trabajo similar, alberga por primera vez en un escrito normativo, la igualdad salarial entre hombres y mujeres. El Tratado de Roma, formado el 25 de marzo de 1957, respalda este mismo mandato pero de una forma restringida, ya que insta la equidad salarial entre hombres y mujeres por un trabajo idéntico. Sin embargo, la Directiva Europea, aprobada en 1975 sobre la igualdad de

---

<sup>68</sup> John Maynard Keynes afirmaba que el pleno empleo era necesarios para que existiera un equilibrio económico ya que de esta manera se garantizaba el aprovechamiento eficaz de los recursos humanos, de inversión y productivos. Además el pleno empleo garantizaba que no existiera posibilidad de nuevas crisis en el sistema capitalista.

<sup>69</sup> A modo de ejemplo puede ser el artículo 4.2 en relación a los derechos laborales básicos y el artículo 17 sobre la no discriminación en las relaciones laborales.

retribución, recupera la esencia del Convenio número 100 de la OIT estableciendo la semejanza salarial entre mujeres y hombres no únicamente por la ejecución de un mismo trabajo, sino por trabajos de idéntico valor. Sobre este concepto se profundiza en la Directiva Europea de 2006<sup>70</sup>. Esta última directiva hace referencia al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación.

Aunque el Parlamento Europeo y la Comisión han desarrollado estas estrategias para intentar disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres, aun sigue existiendo en Europa, concretamente las mujeres europeas ganan una media de un 15% menos que los hombres.

En España, el pago de un salario igual para un mismo trabajo sin discriminación de sexo, se establece por primera vez en el Estatuto de los Trabajadores en 1980. Sin embargo, hasta que en 1994 no se aprueba la Ley 11/1994 de modificación del Estatuto de los Trabajadores, cuando se instaura la imposición de pago de igual salario por trabajos de igual valor. Aunque no es hasta el año 2002, cuando el Estatuto de los Trabajadores recogiese literalmente en su artículo 28 la igualdad de remuneración por razón de sexo. Dicho artículo recoge: *“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla”*.

La Ley de Igualdad de 22 de marzo, amplía con un leve progreso al incluir recomendaciones a la negociación colectiva a través de la incorporación de medidas concretas en los planes de igualdad y en los convenios colectivos, que son dirigidas a suprimir la desigualdad entre mujeres y hombres en el tema de la retribución.

La supresión de discriminación en el trabajo y la ocupación está vinculada con la discriminación indirecta en la promoción, la contratación y, en general, con las condiciones de trabajo.

La discriminación en el empleo se puede contemplar en facetas muy diferentes, como puede ser en grandes empresas hasta en las más pequeñas aldeas rurales. La pueden sufrir mujeres u hombres por motivo de sexo, raza, origen social, color de pie, pensamiento político, etc. La discriminación en el empleo reduce oportunidades a quien afecta y la sociedad sufre una carencia de las virtudes que pudiesen aportar.

Para comenzar la eliminación de la discriminación tienen que suprimirse las barreras y que todas las personas tengan el mismo derecho a la igualdad de acceso a la educación y a la formación. Posteriormente ha de fijarse unas condiciones que hagan funcionar a todas las empresas sea cual sea su tamaño, con el establecimiento de políticas y prácticas en materia de condiciones de trabajo, contratación, remuneración distribución de tareas, prestaciones, etc. La capacidad y los méritos con los que cuenta una persona para desempeñar su puesto laboral debería ser los modelos a seguirse y no las características irrelevantes.

La discriminación en el empleo y la ocupación puede ser de dos tipos:

a) La discriminación directa. Esta se da cuando se niega la igualdad de oportunidades a una persona por la existencia de una legislación, reglamento o práctica menciona expresamente un motivo específico, como puede ser la raza, el sexo, etc.

Un ejemplo de discriminación directa es cuando una mujer, necesita del consentimiento de su marido para la solicitud de un pasaporte o préstamo que es necesario para comenzar una actividad laboral.

---

<sup>70</sup> Derogando la Directiva de 1975.



Otro claro ejemplo, es el de la Sentencia 229/1992, de 14 de diciembre, del Tribunal Constitucional. Esta sentencia habla de la inconstitucionalidad de la mujer de trabajar en el interior de las minas. La medida se estableció como un medio de protección ante la sobreexplotación de la mujer en el sector. Finalmente el Tribunal Constitucional resolvió que esa disposición no es una acción positiva, aunque se estableciese como una forma de protección.

b) La discriminación indirecta. Este tipo se da cuando un criterio, práctica o disposición que es aparentemente neutro, lleva a una persona a exclusión y, por tanto, en desventaja particular respecto a personas de un sexo diferente.

Un ejemplo de discriminación indirecta es cuando una persona para ocupar un determinado puesto necesita cierta altura, que puede suponer la exclusión a miembros de algunos grupos étnicos o de manera desigual a las mujeres. A no ser que la altura que especifican sea necesaria para la realización de una tarea particular, es discriminación indirecta.

La Organización Internacional del Trabajo a través del Convenio nº 100, sobre la discriminación en el empleo y ocupación (1958), fomenta la igualdad entre ambos sexos en dicho aspecto. Este Convenio, comprende tanto la entrada al empleo como la promoción, los medios de acceso a la formación profesional y las condiciones de trabajo.

Posteriores al anterior Convenio, son el nº 156 (1981), sobre los trabajadores que cuentan con cargas familiares, que recoge que estos trabajadores no pueden ser discriminados en el empleo y ocupación por esta condición. Así como el Convenio nº 183 sobre la protección hacia las mujeres por maternidad (2000).

Aunque los cuatro últimos convenios mencionados no están dirigidos únicamente a las mujeres, si es verdad que globalmente tienen por objeto proteger a las mujeres que trabajan en las situaciones que se le presenten.

La acción positiva establece políticas que pretenden acabar con la discriminación intentando alcanzar que exista igualdad de oportunidades. Suelen afectar a grupos sociales en concreto, como puede ser las mujeres, jóvenes, etc.; que hayan sufrido discriminación a causa de tratos preferenciales de acceso o injusticias sociales, cuyo objetivo es compensar a estos grupos por la discriminación o prejuicios que han sufrido, mejorar su calidad de vida, etc.

Lo que pretenden fundamentalmente las acciones positivas o discriminación positiva es que se aumente la representación de los colectivos que la sufren, para ello se utilizarán mecanismos de discriminación inversa que persigue la compensación a favor de ellos.

Claros ejemplos de discriminación positiva son las becas a estudiantes para grupos sociales concretos, como pueden ser los hijos de los mineros, políticas de fomento del empleo para mujeres, jóvenes, etc.; normativas que favorecen a mujeres que han sufrido violencia de género,...

En la Unión Europea, por un lado, las sugerencias que se les hacen a todos los estados miembros por parte del Consejo Europeo y, por otro lado, los planes de Igualdad de Oportunidades comunitarios, han fomentado en momentos de crisis medidas de acción positiva, desarrollando un cambio de pensamiento en el reparto a la hora de que existan responsabilidades familiares, fomentando el acceso y la participación de manera igualitaria y promoviendo la formación profesional para conseguir una igualdad real. A parte de estas medidas en Europa, contamos con planes específicos en nuestro país.

En España, el 22 de marzo del año 2007, la Cortes Generales aprobaron la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. El objeto de dicha ley es la consecución plena del principio de igualdad de trato y la supresión de cualquier tipo de discriminación hacia la mujer.

No solo intenta conseguir que exista igualdad laboral, si no que incorpora numerosas medidas transversales en todos los campos<sup>71</sup>.

Entre todas las medidas que recoge, se puede citar a modo de ejemplo, la paridad en las listas electorales, la implantación obligatoria de planes de igualdad para empresas de más de 250 trabajadores, la presencia equilibrada en los consejos de administración de las grandes empresas, etc.

Desde los últimos 15 años, las políticas activas de empleo han crecido bastante en España. Si llevamos a la práctica la utilización de éstas, para luchar contra la discriminación laboral, observamos que realmente no son tan efectivas como parece. El anterior gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero invirtió en dichas políticas 50.000 millones de euros, cuyos resultados, fueron un fracaso ya que los rendimientos que esperaron con ellas no fueron satisfactorios, puesto que el desempleo en España siguió aumentando.

Si nos centramos en la actualidad, los Presupuestos Generales para 2016, recogen varias partidas destinadas a la incentivación de la contratación, bonificaciones por emplear a desempleados, programas de recualificación profesional, etc. Todas ellas para intentar evitar la destrucción de desempleo que existe, así como incentivar la contratación de los colectivos que menos oportunidades tienen de acceder al mercado laboral, siendo por ello, los más discriminados.

Tras la aprobación de la última reforma laboral en febrero 2012 y la posterior aprobación de los presupuestos para este año, podemos tener una mínima visión de si las políticas adoptadas por el actual gobierno han servido para fomentar la contratación de los colectivos discriminados. Si nos centramos en alguno de los colectivos podemos observar:

-Para los jóvenes menores de 25 años y mujeres en este caso, el paro registrado según grupo de edad ha pasado de un 243.724 desempleadas en el año 2010 a 204.508 desempleadas en el año 2015. Es decir, ha habido una bajada de 39.216 mujeres desempleadas en un periodo de 5 años.

En el caso de los hombres, menores de 25 años en el año 2010, había 182.874 varones desempleados, pasando a ser 135.085 en el año 2015. Es decir, 47.789 varones han encontrado trabajo en los últimos cinco años.

Si nos centramos en los tipos de contrato, de enero a mayo de 2016, se han celebrado 5.825 contratos nuevos, sólo de los cuales 561 han sido indefinidos. El resto han sido temporales y en gran porcentaje, de una semana de duración.

<http://www.elmundo.es/economia/2016/01/23/56a28a7b22601da43b8b4648.html>

Existen numerosos informes sobre si las políticas de fomento del empleo para la reducción de la discriminación laboral y del desempleo de los colectivos a los que afectan, son eficientes para hacer frente a la crisis:

-El impacto que tienen es muy limitado, puesto que no se ha logrado una gran creación de empleo y así intentar solucionar el problema principal que tenemos actualmente, el desempleo. Estos resultados son más o menos esperados, puesto que ya en 2012, con la aprobación de la reforma laboral, se buscaba principalmente la eliminación o reducción de los contratos temporales.

-En el año 2015, el desempleo se mantuvo, más o menos, estable, siendo el primer trimestre del año, el más negativo. Según la OCDE<sup>72</sup>, *La economía española ha regresado a una senda de*

---

<sup>71</sup> Vida social, política y jurídica.

*moderado crecimiento tras una prolongada recesión y, lo que resulta crucial, los diferenciales de la deuda soberana se han reducido de manera drástica. Este cambio tan significativo pone de manifiesto los efectos de las importantes reformas adoptadas para fortalecer el sector bancario —entre las que se incluye un programa de asistencia financiera—, las actuaciones del Banco Central Europeo, la mejora de la sostenibilidad de las cuentas públicas — con un ritmo de consolidación fiscal actual ligeramente inferior— y las reformas dirigidas a mejorar el mercado laboral y el de bienes y servicios.*

Para que las políticas activas de empleo sean plenamente eficientes, deberían contar con dos ámbitos de aplicación: actuaciones a corto plazo, destinadas a paliar el efecto inmediato de la crisis hacia los grupos que más la sufren; y a largo plazo, orientado a la mejora de las mismas.

Entre las actuaciones a corto plazo, es importante una identificación más limitada de los grupos a los que afectarán las políticas para así priorizar a los colectivos y poder luchar contra la discriminación laboral que sufren.

Un ejemplo sería el de las personas jóvenes<sup>73</sup>, donde el efecto de la crisis ha hecho que se pierdan en torno al 62% de los empleos entre 2008 y 2010, además de ser uno de los colectivos que cuentan con mayor precariedad laboral, peores salarios, etc. Esta situación ha provocado que muchos jóvenes vuelvan a estudiar.

En el caso de las mujeres, desde la reforma de las políticas activas de fomento de 2006, el desempleo disminuyó durante dos años consecutivos, situándose en el 2008 la tasa de paro en 12,2%. Pero a partir de ese año, comenzó a aumentar disparándose en el año 2010 a 2011 donde de un 18,7% pasó a un 25,3%.

También se debe contar con más atención a los colectivos que cuentan con menos formación, como ocurre en el caso de los discapacitados y los jóvenes. Es prioritario que se refuerce y mejore los Servicios Públicos de Empleo, para lograr que exista una atención individualizada y rápida.

Como actuaciones a largo plazo para las políticas activas de empleo, tiene que realizarse una reforma estructural condicionada por la situación económica del país, pero siempre en torno de los colectivos que más dificultades tienen para la inserción en el mercado laboral. Tal vez no habría que centrarse solo en la eficiencia del mercado de trabajo si no en mercados de trabajo más justos<sup>74</sup>, intentado reducir la segmentación en el mercado laboral.

Otra medida podría ser orientar las políticas activas de empleo al lado de la demanda, es decir, a crear puestos de trabajo, como puede ser ayuda a las personas que la necesiten.

También es necesario el fortalecimiento del inicio de la carrera profesional, sobre todo de los jóvenes, puesto que les ayudará a seguir su marcha laboral con “buen pie”.

Con estas consideraciones podemos determinar que las políticas de fomento establecidas por los gobiernos, está claro que no son suficientes para luchar contra la discriminación, puesto que seguimos siendo el país de Europa que más desempleo sufre, especialmente los jóvenes. Para las medidas establecidas por el actual gobierno, aún es pronto para hacer un análisis de si son efectivas o no, tendremos que esperar a futuros informes.

---

<sup>72</sup> Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

<sup>73</sup> Entre 16 y 29 años.

<sup>74</sup> Derechos de los trabajadores, igualdad, etc.

## Conclusiones

La situación actual del mercado de trabajo, pone de manifiesto que las mujeres se enfrentan a una clara discriminación salarial en relación con los hombres; aquellas reciben un salario menor por realizar un trabajo similar. Del análisis de las diversas teorías expuestas, tanto por el lado de la oferta como por el lado de la demanda, se puede deducir que éstas no ofrecen un razonamiento plenamente conveniente.

La teoría propuesta por Becker, en referencia a la brecha salarial que existe entre las mujeres y los hombres, no es del todo correcta. Su teoría, sólo puede aplicarse a los mercados monopolísticos, puesto que con la entrada de empresas, a largo plazo no sería sostenible. La competitividad que se desarrollaría, haría que las compañías discriminadoras quebrasen por la imposición de sanciones así como por la pérdida de bonificaciones, suponiendo para ellas unos costes más elevados.

Como aspectos positivos, podemos afirmar, que es de las pocas teorías que tiene una visión global de la discriminación salarial, ya que incluye el aspecto del capital humano. Además, aporta una solución a la brecha salarial, siendo ésta la inversión en educación.

Las teorías posteriores desarrolladas, referentes tanto a la segregación ocupacional como a la diferencia salarial, utilizan planteamientos mucho más razonables, aunque para una explicación más completa y satisfactoria, se deberían combinar ambos aspectos, logrando con ello explicaciones más detalladas.

La única conclusión que podemos obtener de estas hipótesis es que seguimos viviendo en una sociedad con pensamiento discriminatorio, donde se continúa teniendo una visión de la mujer en casa y el hombre en el trabajo, cuando, en realidad, están iguales o incluso más capacitadas que los hombres para la incorporación al mercado laboral. Además, siguen teniendo limitado el acceso a ciertos puestos de trabajo por estar consideradas ocupaciones para hombres.

Para poder erradicar esta discriminación es fundamental la participación del gobierno, instaurando medidas para luchar contra ella, así como el establecimiento de políticas de fomento hacia los colectivos que más la sufren.

Son muy numerosas las políticas con la que nos encontramos, pero no suficientes, puesto que los grupos más afectados por el desempleo, son los colectivos más discriminados.

Desde mi punto de vista, además de las políticas de empleo existentes, el gobierno debería fomentar mucho más la aplicación de medidas que tengan como finalidad el autoempleo, ayudando a quienes quieran constituir su propio negocio, puesto que conllevaría a un mayor crecimiento de empresas y, por tanto, a la contratación de otras personas.

La situación actual por la que atraviesa el país, sumado a la escasez de puestos de trabajo, conlleva a que exista una competencia mayor, siendo necesario potenciar la inversión en educación y formación para contar con más preparación a la hora de enfrentarnos al mercado laboral.

Es vital, que el gobierno apruebe una legislación específica en contra de la discriminación, cuya ejecución sea de una vez efectiva, ya que, aunque contamos con la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sigue estando muy presente. No obstante, existe discriminación aunque no haya denuncias, generalmente por miedo a represalias, se podría plantear la posibilidad de un servicio anónimo donde se denuncien los hechos discriminatorios y así poder investigar y, si procede, sancionar a las empresas con el pago de multas; de esta

forma la sociedad y las empresas se concienciarían de que la discriminación es un situación muy grave que afecta a las personas que la sufren.

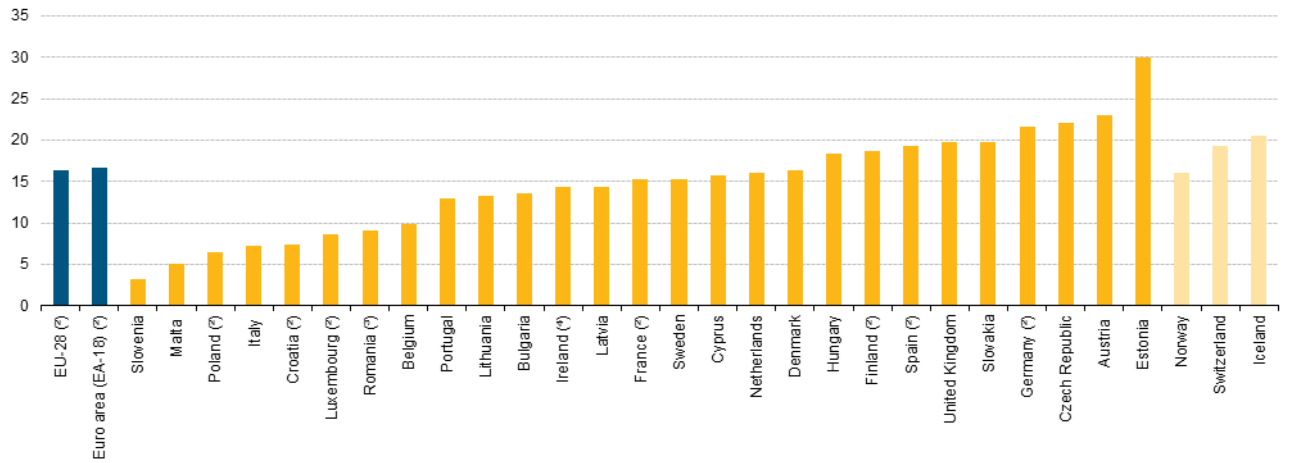
Otra de las soluciones, es el fomento de la contratación a través del sector público, aunque sean limitadas. Los propios ayuntamientos, gracias al apoyo económico de las Comunidades Autónomas, deberían realizar planes de empleo, no sólo ahora que estamos en tiempos difíciles, si no porque los colectivos discriminados lo sufren aún más. Podría darse la posibilidad, de que dichos planes contarán, además, con algunas horas de formación, por ejemplo, cómo actuar frente a una futura entrevista de trabajo, búsqueda efectiva de empleo, etc.

Otra medida positiva, es que el gobierno incentivara a las empresas por el desarrollo de una gestión de igualdad, pero no sólo a las que le es obligatorio por ley, como ocurre en el caso de las sociedades que cuentan con más de 250 trabajadores, si no para todas, aportando aparte de reputación e imagen, algún beneficio como pueda ser la obtención de cursos gratuitos para una mayor formación y eficiencia de sus trabajadores o algún tipo de bonificación.

Mi conclusión personal gracias a este proyecto, es que seguimos viviendo en una sociedad puramente machista, llena de obstáculos para mujeres, jóvenes, discapacitados, etc. Con una buena formación, todo el mundo puede estar plenamente capacitado para desempeñar un puesto de trabajo, independientemente del género de las personas o de las situaciones personales de cada uno. Hay que dejar de lado la mentalidad que tenemos y concienciar a la población de que todos somos iguales. El establecimiento de programas para la igualdad desde el colegio, ayudaría a que futuras generaciones no tuviesen la idea preconcebida de que “los hombres son superiores”.

## Anexos

### Anexo 1



(\*) Enterprises with 10 or more employees. NACE Rev. 2 Sections B to S excluding O. Greece: not available.

(\*) Provisional.

(\*) Estimate.

(\*) Provisional. 2012.

Source: Eurostat (online data code: tsdsc340)

Brecha salarial entre hombres y mujeres, 2013 Fuente: Eurostat

(% de diferencia entre la media de ingresos brutos por hora de los asalariados, hombres y mujeres, expresado en % de ingresos brutos de los hombres, sin ajustar)

Datos recogidos en marzo de 2015. Próxima actualización prevista: junio de 2016

## Anexo 2

Brecha salarial de género por comunidades autónomas	2013	
	Brecha salarial de género a partir de la ganancia por hora normal trabajada	% de ganancia media de las mujeres por hora normal trabajada respecto a la ganancia media de los hombres
Andalucía	15,98%	84,02%
Aragón	19,75%	80,25%
Asturias	22,23%	77,77%
Baleares	10,81%	89,19%
Canarias	7,65%	92,35%
Cantabria	21,91%	78,09%
Castilla y León	15,68%	84,32%
Castilla-La Mancha	14,98%	85,02%
Cataluña	18,72%	81,28%
Comunidad Valenciana	15,91%	84,09%
Extremadura	11,80%	88,20%
Galicia	16,31%	83,69%
Madrid	16,11%	83,89%
Murcia	17,34%	82,66%
Navarra	21,90%	78,10%
País vasco	19,60%	80,40%
La Rioja	20,60%	79,40%

Diferencia salarial por Comunidades Autónomas existente entre hombre y mujeres, España, 2013.

Fuente: Instituto De la Mujer y para Igualdad de Oportunidades.

## Anexo 3

Paro: 2016 Países					
Países	Tasa de Paro	Var.	Var. Año	Mes	
España [+]	20,1%	-0,20	-2,60	Abril 2016	
Alemania [+]	4,2%	0	-0,50	Abril 2016	
Reino Unido [+]	5,1%	0	-0,40	Marzo 2016	
Francia [+]	9,9%	-0,20	-0,40	Abril 2016	
Italia [+]	11,7%	0,20	-0,40	Abril 2016	
Portugal [+]	12,0%	0	-0,80	Abril 2016	
Zona Euro [+]	10,2%	0	-0,80	Abril 2016	
Estados Unidos [+]	4,7%	-0,30	-0,80	Mayo 2016	
Japón [+]	3,2%	0	-0,10	Abril 2016	
Argentina [+]	6,6%	-0,50	-0,90	Junio 2015	
Austria [+]	5,8%	-0,10	-0,10	Abril 2016	
Australia [+]	5,7%	-0,00	-0,45	Abril 2016	
Bélgica [+]	8,7%	0,10	0	Abril 2016	
Bulgaria [+]	7,1%	-0,20	-2,90	Abril 2016	
Brasil [+]	8,2%	0,60	2,30	Febrero 2016	
Canadá [+]	6,9%	-0,20	0,10	Mayo 2016	
Chile [+]	6,4%	0,10	0,30	Marzo 2016	
Colombia [+]	9,0%	-1,12	-0,49	Abril 2016	
Chipre [+]	11,6%	-0,40	-4,10	Abril 2016	
República Checa [+]	4,1%	0	-1,20	Abril 2016	
Dinamarca [+]	6,0%	0,10	-0,30	Abril 2016	
Estonia [+]	6,8%	0,50	0,10	Marzo 2016	
Finlandia [+]	9,1%	0	-0,10	Abril 2016	
Grecia [+]	24,1%	-0,08	-1,79	Marzo 2016	
Croacia [+]	14,6%	-0,30	-1,70	Abril 2016	
Hungría [+]	5,6%	-0,10	-1,70	Marzo 2016	
Irlanda [+]	8,4%	-0,20	-1,30	Abril 2016	
Islandia [+]	3,1%	-0,10	-1,10	Marzo 2016	
Lituania [+]	8,2%	-0,20	-1,20	Abril 2016	
Luxemburgo [+]	6,2%	-0,10	-0,30	Abril 2016	
Letonia [+]	9,6%	0	0,10	Abril 2016	
Malta [+]	4,3%	-0,30	-1,20	Abril 2016	
México [+]	3,8%	0,06	-0,52	Abril 2016	
Holanda [+]	6,4%	0	-0,60	Abril 2016	
Noruega [+]	4,7%	0	0,50	Marzo 2016	
Polonia [+]	6,3%	0	-1,30	Abril 2016	
Rumanía [+]	6,4%	0	-0,40	Abril 2016	
Rusia [+]	5,9%	-0,10	0,10	Abril 2016	
Suecia [+]	6,7%	-0,50	-1,10	Abril 2016	
Eslovenia [+]	7,8%	-0,30	-1,60	Abril 2016	
Eslovaquia [+]	10,2%	-0,10	-1,50	Abril 2016	



## Anexo 4

		EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJAS/JOS							
		2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
<b>% Madres</b>		94,02	94,50	94,98	95,52	95,48	95,90	96,11	95,75
<b>Ambos progenitores</b>		31.435	28.038	29.651	34.128	34.812	33.942	37.771	34.816
<b>Madres</b>		29.554	26.497	28.163	32.599	33.239	32.549	36.300	33.335
<b>Padres</b>		1.881	1.541	1.488	1.529	1.573	1.393	1.471	1.481

Uso de las excedencias por cuidado de hijos, por sexo.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, actualizado a 22 de septiembre de 2015.

		EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES							
		2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
<b>% Mujeres</b>		84,67	85,22	85,67	85,07	84,89	85,51	84,46	84,39
<b>Ambos sexos</b>		8.176	6.632	6.122	6.202	6.136	5.302	5.664	5.421
<b>Mujeres</b>		6.923	5.703	5.245	5.276	5.209	4.534	4.784	4.575
<b>Varones</b>		1.253	989	877	926	927	768	880	846

Uso de las excedencias por cuidado de familiares, por sexo.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, actualizado a 22 de septiembre de 2015.

## Anexo 5

TIPO DE CONTRATO	COLECTIVOS		CUANTÍA ANUAL (EUROS)	DURACIÓN	VIGENCIA DE LA MEDIDA	NORMATIVA
Indefinidos para empresas de menos de 50 trabajadores	Mayores de 45 años desempleados más de 12 meses <sup>75</sup>	Desempleados/as	1.300	3 años	Indefinida	R.D. LEY 3/2012
		Mujeres Subrepresentadas <sup>76</sup>	1.500			
	Jóvenes de 16 y 30 años, ambos inclusive, inscritos en la Oficina de Empleo	Desempleados/as	Primer año: 1.000 Segundo año: 1.100 Tercer año: 1.200			
		Mujeres Subrepresentadas	Las anteriores cuantías se incrementarán en 100 euros			
Indefinidos	Víctimas de violencia de género (RD 1917/2008)		1.500	4 años	LEY 43/2006	
	Víctimas de violencia doméstica		850			
	Trabajadores en situación de exclusión social		600			
	Personas con discapacidad	Menores de 45 años	En general	4.500		Vigencia del contrato
Discapacidad severa <sup>77</sup>			5.100			

<sup>75</sup> En un período de 18 meses anteriores a la formalización del contrato.

<sup>76</sup> Mujeres en sectores en los que tienen escasa presencia.

<sup>77</sup> Discapacidad severa: Personas con enfermedad mental, parálisis cerebral o discapacidad intelectual igual o superior al 33 % y discapacidad física o sensorial igual o superior al 65 %.

		Mujeres	En general	5.350			
			Discapacidad severa	5.950			
		Mayores de 45 años	En general	5.700			
			Discapacidad severa	6.300			
	<b>Trabajadores desempleados mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios<sup>78</sup>.</b>			Bonificación que corresponda según el vigente PFE <sup>79</sup>	Según la normativa aplicable del PFE	Según la normativa aplicable del PFE	LGSS LEY 45/2002 LEY 43/2006 R.D. LEY 3/2012

<sup>78</sup> Estos trabajadores pueden compatibilizar los subsidios por desempleo, con el trabajo por cuenta ajena (Artículo 228.4 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social).

<sup>79</sup> PFE → Programa de Fomento de Empleo (Ley 43/2006 o R.D. Ley 3/2012)

TIPO DE CONTRATO	COLECTIVOS		CUANTÍA ANUAL (EUROS)	DURACIÓN	VIGENCIA DE LA MEDIDA	NORMATIVA
Conversiones en indefinido	Conversión de contratos de relevo, Prácticas y sustitución por jubilación en empresas de menos de 50 trabajadores	Hombres	500	3 años	Indefinida	R.D. LEY 3/2012
		Mujeres	700			
	Personas con discapacidad	Contratos temporales a indefinidos de fomento del empleo, prácticas y para la formación y el aprendizaje en empresas ordinarias	Tendrán el mismo régimen con el que cuentan las empresas ordinarias para las contrataciones indefinidas iniciales  Bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato de un 100%		LEY 43/2006	
	Transformación de contratos para la formación y el aprendizaje	Hombres	1.500	3 años	Indefinida	R.D. LEY 3/2012
Mujeres		1.800				

OBJETO	COLECTIVOS	CUANTÍA	DURACIÓN Y OBSERVACIONES	NORMATIVA
--------	------------	---------	--------------------------	-----------

TIPO DE CONTRATO	COLECTIVOS	CUANTÍA	DURACIÓN	VIGENCIA DE LA MEDIDA	NORMATIVA
Mantenimiento del empleo	<b>Mayores de 59 años con 4 años de antigüedad y que cuenten con un contrato indefinido</b>	40% Cuota empresarial por Contingencias Comunes	Si el trabajador no contase con la antigüedad necesaria al cumplir los 59 años, la bonificación contará a partir de que logre la antigüedad	Una vez cumpla los requisitos para la bonificación de los 60 años, dejará de aplicarse la de mayores de 59	LPGE 2010 (DA 4ª) LEY 43/2006
	<b>Mayores de 60 años con 5 años de antigüedad y que cuenten con un contrato indefinido</b>	50% Cuota empresarial por Contingencias Comunes	Indefinida		
	<b>Mayores de 65 años con contrato indefinido y que cuenten con al menos 35 años de cotización efectiva a la Seguridad Social</b>	100 % Cuota empresarial por Contingencias Comunes, excepto la IT	Si el trabajador no contase con la cotización necesaria al cumplir los 65 años, la exención contará a partir de que logre la cotización efectiva		

<b>Contratación temporal</b>	<b>Personas con discapacidad</b>	Contratos formativos		En prácticas y para el contrato para la Formación y el Aprendizaje (si no se opta por la reducción del Real Decreto-Ley 3/2012)	50 % Cuota empresarial por Contingencias Comunes	Durante toda la vigencia del contrato	Indefinida	ET (DA 2ª)	
				Para la Formación y el Aprendizaje <sup>80</sup>	Reducción del 100% o del 75 % de las cuotas del empresario <sup>81</sup>			R.D. LEY 3/2012	
		Contrato de interinidad con personas discapacitadas desempleadas para la sustitución de trabajadores que se encuentren en incapacidad temporal						100% todas las aportaciones	Ley 45/2002 (DA 9ª)
		Contrato temporal fomento del empleo	En general	Hombres	Menores 45 años			3.500 €/año	LEY 43/2006
					Mayores 45 años			4.100 €/año	
Mujeres	Menores 45 años	4.100 €/año							

<sup>80</sup> No existe límite de edad.

<sup>81</sup> Si la plantilla de la empresa es inferior a 250 trabajadores será del 100%, si es superior será del 75%.

					Mayores 45 años	4.700 €/año			
			Discap Severa	Hombres	Menores 45 años	4.100 €/año			
					Mayores 45 años	4.700 €/año			
				Mujeres	Menores 45 años	4.700 €/año			
					Mayores 45 años	5.300 €/año			

TIPO DE CONTRATO	COLECTIVOS	CUANTÍA	DURACIÓN	VIGENCIA DE LA MEDIDA	NORMATIVA
Contratación temporal	<b>Víctima violencia de género o violencia doméstica</b>	600 €/año	Toda la vigencia del contrato	Indefinida	LEY 43/2006
	<b>Trabajadores en situación de exclusión social</b>	500 €/año			
	<b>Trabajadores desempleados mayores de 52 años beneficiarios de cualquiera de los subsidios recogidos en el artículo 215 LGSS</b>	50% Cuota empresarial por Contingencias Comunes	Toda la vigencia del contrato con un máximo de 12 meses		ART 228 DE LA LGSS LEY 45/2002



<b>Contrato temporal para la formación y el aprendizaje</b>	<b>Jóvenes desempleados mayores de 16 años y menores de 25<sup>82</sup> contratados para la formación y el aprendizaje</b>	Reducción del 100% o del 75 % de las cuotas del empresario <sup>83</sup>	Toda la vigencia del contrato		R.D. LEY 3/2012
---	--	--	-------------------------------	--	-----------------

Cuadro-resumen de algunas de las bonificaciones existentes.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Guía de Contratos del Servicio Público de Empleo Estatal. Actualizada a mayo de 2016.

<sup>82</sup> Hasta que la tasa de paro se sitúe por debajo del 15%, se amplia la edad hasta los 30 años (Recogido en la DT 9ª R.D. Ley 3/2012).

<sup>83</sup> Si la plantilla de la empresa es inferior a 250 trabajadores será del 100%, si es superior será del 75%.

## Bibliografía y normativa.

### **MANUALES:**

MACPHERSON, D.A., BRUE, S.L. Y MCCONNELL, C.R. (2006). *"Economía Laboral"*. Madrid: McGraw-Hill Companies.

PADOA SCHIOPPA, F. (1994). *"Desajuste y movilidad del trabajo"*. Madrid: Centro de publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

RUESGA, S.M. (1992). *"Economía y trabajo"*. Madrid: Ediciones Pirámide.

SARAGOSSÀ I SARAGOSSÀ, J.V. (2004). *"Derecho del empleo"*. Valencia: Tirant lo blanch.

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA Y PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. *"Guía Laboral del Ministerio de Trabajo e Inmigración"*. Madrid: Centro de publicaciones Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

FUNDACIÓN MUJERES, *"Conciliación de la vida laboral, familiar y personal"*. Madrid: Ministerio de Igualdad.

### **PRINCIPALES PÁGINAS WEB:**

<https://es.sott.net/article/10513-Desempleo-seguira-subiendo-en-Espana-segun-OCDE>

<http://www.oecd.org/eco/surveys/Spain-Overview-Spanish.pdf>

<http://www.empleo.gob.es/es/informacion/contratos/>

<http://www.elmundo.es/economia/2016/01/23/56a28a7b22601da43b8b4648.html>

<http://www.datosmacro.com/>

<http://www.inmujer.gob.es/>

<http://www.ine.es/>

[https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_empleo/guia\\_contratos.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/guia_contratos.pdf)

[http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=el%20gusto%20por%20la%20discriminacion%20ana%20andres&source=web&cd=1&ved=0CCgQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.ediciona.com%2Fportafolio%2Fdocument%2F8%2F2%2F3%2F5%2Fensayo\\_el\\_gusto\\_por\\_la\\_discriminacion\\_5328.doc&ei=EoA6T8KtAtK0hAeC6qztCQ&usg=AFQjCNH3yDxo0\\_ReloRIHZHgdAUg6hFZpw](http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=el%20gusto%20por%20la%20discriminacion%20ana%20andres&source=web&cd=1&ved=0CCgQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.ediciona.com%2Fportafolio%2Fdocument%2F8%2F2%2F3%2F5%2Fensayo_el_gusto_por_la_discriminacion_5328.doc&ei=EoA6T8KtAtK0hAeC6qztCQ&usg=AFQjCNH3yDxo0_ReloRIHZHgdAUg6hFZpw)

[http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=un%20marco%20anal%3%ADtico%20de%20la%20discriminaci%3%B3n%20laboral&source=web&cd=1&sqi=2&ved=0CCcQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.urosario.edu.co%2Furosario\\_files%2Fb9%2Fb95818eb-c9d8-42a9-b1d3-3b398cdd9e65.pdf&ei=dn86T7W7O8jPhAebusCQCg&usg=AFQjCNGHfjOumLIJdKt0DXWH0aDd5AbmpA](http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=un%20marco%20anal%3%ADtico%20de%20la%20discriminaci%3%B3n%20laboral&source=web&cd=1&sqi=2&ved=0CCcQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.urosario.edu.co%2Furosario_files%2Fb9%2Fb95818eb-c9d8-42a9-b1d3-3b398cdd9e65.pdf&ei=dn86T7W7O8jPhAebusCQCg&usg=AFQjCNGHfjOumLIJdKt0DXWH0aDd5AbmpA)

[http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=mercado%20laboral%20interno%20y%20externo&source=web&cd=3&ved=OCDgQFjAC&url=http%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fservlet%2Ffichero\\_articulo%3Fcodigo%3D2487561%26orden%3D0&ei=9oBaT8q618SJhQfat8GoBA&usg=AFQjCNGz7NSsOCM-8JYq-oDi0I7TeRjgA](http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=mercado%20laboral%20interno%20y%20externo&source=web&cd=3&ved=OCDgQFjAC&url=http%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fservlet%2Ffichero_articulo%3Fcodigo%3D2487561%26orden%3D0&ei=9oBaT8q618SJhQfat8GoBA&usg=AFQjCNGz7NSsOCM-8JYq-oDi0I7TeRjgA)

[http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=la%20discriminaci%C3%B3n%20salarial%20por%20razones%20de%20g%C3%A9nero%3A%20un%20an%C3%A1lisis%20emp%C3%ADrico%20del%20sector%20privado%20en%20espa%C3%B1a.%20lago%20pe%C3%B1as%20C%20ignacio&source=web&cd=1&ved=OCCYQFjAA&url=http%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fservlet%2Ffichero\\_articulo%3Fcodigo%3D280860&ei=eJJaT4SsB5KBhQfwl5SpBA&usg=AFQjCNHdDgXo\\_1LN-yxCam2VOrBL3DA77A](http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=la%20discriminaci%C3%B3n%20salarial%20por%20razones%20de%20g%C3%A9nero%3A%20un%20an%C3%A1lisis%20emp%C3%ADrico%20del%20sector%20privado%20en%20espa%C3%B1a.%20lago%20pe%C3%B1as%20C%20ignacio&source=web&cd=1&ved=OCCYQFjAA&url=http%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fservlet%2Ffichero_articulo%3Fcodigo%3D280860&ei=eJJaT4SsB5KBhQfwl5SpBA&usg=AFQjCNHdDgXo_1LN-yxCam2VOrBL3DA77A)

[http://www.academia.edu/1560578/POLITICAS\\_ACTIVAS\\_DE\\_EMPLEO](http://www.academia.edu/1560578/POLITICAS_ACTIVAS_DE_EMPLEO)

### **NORMATIVA:**

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (Vigente hasta el 13 de Noviembre de 2015).

Constitución Española, 1978.

Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida

Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007

Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008

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 (Vigente hasta el 01 de Enero de 2017).

Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción

Real Decreto 1975/2008, de 28 de noviembre, sobre las medidas urgentes a adoptar en materia económica, fiscal, de empleo y de acceso a la vivienda

Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género

Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo (Vigente hasta el 01 de Julio de 2016).

Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia

Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social.

Orden de 24 de julio de 2000, por la que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, reguladas por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.

Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (Vigente hasta el 01 de Enero de 2017).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Vigente hasta el 01 de Enero de 2017).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Segovia, 13 de julio de 2016**

**Ignacio del Cerro Calderón**