

MEDIDAS DE FOMENTO
PARA LA
CONTRATACIÓN DE
mujeres

2ª EDICIÓN



MEDIDAS DE FOMENTO PARA LA CONTRATACIÓN DE MUJERES

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, ratificado en los tratados europeos y contemplados en la propia Constitución Española, cuyo artículo 14 proclama el derecho de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Aunque en los últimos años la incorporación de las mujeres al mundo laboral se ha acelerado de forma importante, los datos también demuestran cómo la situación actual, a pesar del avance que se ha producido, dista mucho de considerarse plenamente igualitaria en relación a los hombres.

Las medidas laborales y de Seguridad Social contempladas en la legislación laboral y más concretamente en la recién aprobada Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tienen como finalidad específica conseguir la igualdad en un ámbito donde las desigualdades han sido más evidentes.

El presente folleto tiene como finalidad sensibilizar e informar al empresariado de las medidas existentes para fomentar y facilitar el acceso, permanencia y promoción de las mujeres en el empleo, eliminando así cualquier segregación horizontal y vertical y toda forma de discriminación de las mujeres en el trabajo retribuido. Existe un conjunto de medidas destinadas a la creación y mantenimiento de puestos de trabajo, mediante el establecimiento de ayudas a la contratación de mujeres que nos podemos encontrar en la legislación vigente y que son entre otras las que a continuación se exponen:

CONTRATOS INDEFINIDOS BONIFICADOS

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA MUJERES DESEMPLEADAS

REQUISITOS DE LAS TRABAJADORAS

- ✓ Estar desempleada e inscrita en el Servicio Público de Empleo y pertenecer a alguno de los siguientes colectivos:
 - ↳ Mujeres en general.
 - ↳ Mujeres que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto, o de la adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente.
 - ↳ Mujeres que se reincorporen al empleo después de 5 años de inactividad laboral, siempre que, anteriormente a la retirada del mercado de trabajo, hubiesen estado de alta en cualquier régimen de seguridad social durante un mínimo de 3 años.
 - ↳ Mujeres mayores de 45 años
 - ↳ La trabajadora no debe haber estado vinculada a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. La trabajadora tampoco puede haber finalizado su relación indefinida con otra empresa en los 3 meses anteriores, salvo por despido reconocido o declarado impropio o colectivo.
 - ↳ Mujeres desempleadas con responsabilidades familiares (hijos a cargo)
 - ↳ Mujeres víctimas de violencia de género (aun no inscritas como demandantes de empleo)

- ↳ Mujeres entre 16 y 45 años en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino (Orden de 16 de septiembre de 1998)
- ↳ Mujeres mayores de 45 años en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino
- ↳ Mujeres desempleadas durante más de 6 meses en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino
- ↳ Mujeres desempleadas beneficiarias de la prestación (al menos 3 meses) o el subsidio por desempleo regulados en el Título III de la Ley General de la Seguridad Social, o de la Renta Activa de Inserción

INCENTIVOS

- ✓ Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial de la seguridad social en las cuantías siguientes:
 - ↳ Mujeres en general » 70,83 euros/mes (850,00 euros / año) durante 4 años. (art. 2.1 a) de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre)
 - ↳ Mujeres contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto, o de la adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente » 100,00 euros/mes (1.200,00 euros/año) durante 4 años (art. 2.1 b) de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre)
 - ↳ Mujeres que se reincorporen al empleo después de 5 años de inactividad laboral, siempre que, anteriormente a la retirada del mercado de trabajo, hubiesen estado de alta en cualquier régimen de seguridad social durante un mínimo de 3 años » 100,00 euros/mes (1.200,00 euros/año) durante 4 años.(art. 2.1 c) de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre)
 - ↳ Mujeres mayores de 45 años » 100,00 euros/mes (1.200,00 euros/año) durante toda la vigencia del contrato

- ↳ Mujeres desempleadas con responsabilidades familiares (hijos a cargo) » 125'00 euros/mes (1.500 euros/año), si el contrato es a tiempo completo
- ↳ Mujeres víctimas de violencia de género » 125 euros/mes (1.500 euros/año)
- ↳ Mujeres entre 16 y 45 años en sectores subrepresentados » 35% de bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes en los 24 meses siguientes
- ↳ Mujeres mayores de 45 años en sectores subrepresentados » 70% de bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes en el primer año y 60% durante el segundo año
- ↳ Mujeres desempleadas durante más de 6 meses en sectores subrepresentados » 70% de bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes durante el primer año y 60% durante el segundo año.
- ↳ Mujeres desempleadas beneficiarias de prestación o subsidio por desempleo, o Renta Activa de Inserción, que sean contratadas indefinidamente dentro del año 2009 » 100% de bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes hasta que la cuantía de la bonificación alcance un importe equivalente a la cuantía bruta de la prestación, subsidio o Renta Activa de Inserción que tuviera pendiente de percibir en la fecha de inicio de la relación laboral, sin que en ningún caso la bonificación pueda superar los tres años de duración (estabilidad de 1 año al menos)

NORMATIVA

- ↳ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (B.O.E. DE 30 de diciembre)

- ↳ Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE de 10 de julio)
- ↳ RD 1975/2008, de 28 de noviembre, sobre las medidas urgentes a adoptar en materia económica, fiscal, de empleo y de acceso a la vivienda (BOE de 2 de diciembre)
- ↳ RD 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género
- ↳ Real Decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas (BOE de 7 de marzo)

CONTRATOS DISCAPACIDAD



CONTRATO INDEFINIDO PARA MUJERES CON DISCAPACIDAD

REQUISITOS DE LAS TRABAJADORAS

- ✓ Ser trabajadora con discapacidad con un grado igual o superior al 33 % o pensionista de la Seguridad Social que tenga reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionista de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- ✓ Estar inscrita en la Oficina de Empleo

- ✓ La trabajadora no debe haber estado vinculada a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. La trabajadora tampoco puede haber finalizado su relación indefinida en otra empresa en los 3 meses anteriores, salvo por despido reconocido o declarado como improcedente o colectivo.

INCENTIVOS

- ✓ **Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:** si el contrato se celebra a tiempo completo la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:
 - ↳ **Trabajadoras discapacitadas sin discapacidad severa:**
 - Menores de 45 años » 5.350 euros/año.
 - Mayores de 45 años » 5.700 euros/año.
 - ↳ **Trabajadoras discapacitadas con discapacidad severa:**
 - Menores de 45 años » 5.950 euros/año.
 - Mayores de 45 años » 6.300 euros/año.
- ✓ Si la contratación es a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación se corresponderá con lo previsto en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre.
- ✓ **Subvención** por cada trabajadora contratada » 3.907 euros

NORMATIVA

- ↳ R.D. 1.451/1983 de 11 de mayo que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores con discapacidad (**B.O.E. 04/06/1983**).
- ↳ R.D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R.D. 1.451/1983 de 11 de mayo (**B.O.E. de 31 de enero de 2004**)
- ↳ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (**B.O.E. DE 30 de diciembre**).
- ↳ Real Decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas (**BOE de 7 de marzo**)



TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS FORMATIVOS, DE RELEVO Y DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN DE MUJERES CON DISCAPACIDAD EN INDEFINIDOS CON BONIFICACIÓN

REQUISITOS DE LAS TRABAJADORAS

- ✓ La trabajadora deberá tener suscrito y en vigor un contrato de duración determinada, incluidos los contratos formativos celebrados con anterioridad a 31 de diciembre de 2007.

INCENTIVOS

- ✓ **Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:** si el contrato se celebra a tiempo completo la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

↳ **Trabajadoras discapacitadas sin discapacidad severa:**

- Menores de 45 años » 5.350 euros/año.
- Mayores de 45 años » 5.700 euros/año.

↳ **Trabajadoras discapacitadas con discapacidad severa:**

- Menores de 45 años » 5.950 euros/año.
- Mayores de 45 años » 6.300 euros/año.

- ✓ Si la contratación es a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación se corresponderá con lo previsto en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre.

NORMATIVA

- ↳ R.D. 1.451/1983 de 11 de mayo que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores con discapacidad (B.O.E. 04/06/1983).
- ↳ R.D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R.D. 1.451/1983 de 11 de mayo (B.O.E. de 31 de enero de 2004)
- ↳ Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE de 10 de julio)
- ↳ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (B.O.E. de 30 de diciembre)

CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

REQUISITOS DE LAS TRABAJADORAS

- ✓ Ser trabajadora con discapacidad con un grado igual o superior al 33 % o pensionista de la Seguridad Social que tenga reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado

de total, absoluta o gran invalidez, o pensionista de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

- ✓ Desempleadas inscritas en la Oficina de Empleo.
- ✓ La trabajadora no debe haber estado vinculada a la empresa en los 12 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido, si fue despedida (despido reconocido o declarado) de forma improcedente o por despido colectivo.

INCENTIVOS

- ✓ Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social: si el contrato se celebra a tiempo completo la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

↳ **Trabajadoras discapacitadas sin discapacidad severa:**

- Menores de 45 años » 4.100 euros/año.
- Mayores de 45 años » 4.700 euros/año.

↳ **Trabajadoras discapacitadas con discapacidad severa:**

- Menores de 45 años » 4.700 euros/año.
- Mayores de 45 años » 5.300 euros/año.

- ✓ Si la contratación es a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación se corresponderá con lo previsto en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre.

NORMATIVA

- ↳ R.D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R.D. 1.451/1983 de 11 de mayo (B.O.E. de 31 de enero de 2004)

- ↳ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (B.O.E. DE 30 de diciembre)

CONTRATOS INDEFINIDOS BONIFICADOS

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO BONIFICADO PARA TRABAJADORAS PROCEDENTES DEL SECTOR TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN

REQUISITOS DE LAS TRABAJADORAS

- ✓ Deberá estar desempleada y ser excedente del sector textil y de la confección y haber sido despedida a partir del 13-06-06 y hasta el 31 de diciembre de 2008 (vigencia del plan).

INCENTIVOS

- ✓ Se podrán bonificar en la cuota empresarial de la Seguridad Social en las siguientes duraciones y cuantías mensuales o, en su caso, por su equivalencia diario, por cada trabajadora contratada (art. 4.1 b) ORDEN TAS/3243/2006, de 19 de octubre):
 - ↳ Mujeres menores de 45 años » 83,33 euros/mes (1.000,00 euros/año), durante 4 años.
 - ↳ Mujeres mayores de 45 años y menores de 55 años » 116,67 euros/mes (1.400,00 euros/año) durante el primer año de contrato y 125,00 euros/mes (1.500,00 euros/año) durante el resto del mismo.

- ↳ Mujeres con 55 o más años » 116,67 euros/mes (1.400,00 euros/año) durante el primer año de contrato y 129,17 euros/mes (1.550,00 euros/año) durante el resto del mismo.

- ✓ Si la contratación indefinida es a tiempo parcial, las bonificaciones se aplicarán en la proporción establecida en el art. 2.6 del RDL 5/2006, de 9 de junio para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE de 14 de julio)

NORMATIVA

- ↳ Ley 43/2006, de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo (B.O.E. DE 30 de diciembre)
- ↳ ORDEN TAS/3243/2006, de 19 de octubre (B.O.E. de 21 de octubre)

BONIFICACIONES PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO DE MUJERES Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

(art. 4 de la ley 43/2006 de 29 de diciembre)

INCENTIVOS

- ✓ Los contratos de carácter indefinido de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijos/as darán derecho, cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al empleo en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 100,00 euros/mes (1.200,00 euros/año) durante los cuatro años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al empleo. (art.4.2 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre).

- ✓ En el supuesto de que el contrato fuera de duración determinada o temporal, se tendrá derecho a esa misma bonificación si en el momento de la reincorporación el contrato se transforma en indefinido. (art. 4.2 2ª de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre)
- ✓ En el caso de que los contratos (indefinido o temporal) sean a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos establecidos en el art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

NORMATIVA

- ➔ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (B.O.E. de 30 de diciembre)

CONTRATOS BONIFICADOS PARA TRABAJADORAS QUE TENGAN LA CONDICIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

REQUISITOS DE LAS TRABAJADORAS

- ✓ Mujeres que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género o víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia, sin que sea necesaria la condición de estar inscrita como desempleada.
- ✓ Mujeres víctimas de violencia de género que se encuentren inscritas como demandantes de empleo.
- ✓ Mujeres víctimas de violencia de género incorporadas al Programa de Renta Activa de Inserción por esta causa conforme al RD 1369/2006, de 24 de noviembre

INCENTIVOS

- ✓ Cada contrato indefinido o temporal dará derecho, desde la fecha de celebración del contrato a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social por trabajadora contratada de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante 4 años. (art.2.4 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre y DF 1ª RD 1917/2008).
- ✓ Cada contrato temporal dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50,00 euros/mes (600 euros/año) durante toda la vigencia del contrato. (art. 2.4.2ª de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre).
- ✓ Cuando la contratación se realice a tiempo parcial la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2006, e 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).
- ✓ Las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género, especialmente mediante contratos indefinidos, podrán recibir subvenciones en los términos que se establezcan en los Programas para incentivar la contratación en las CCAA. (art.9.2 RD 1917/2008)

NORMATIVA

- ➔ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género. (BOE de 29 de diciembre).
- ➔ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (B.O.E. de 30 de diciembre).

- ↳ RD 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

OTROS INCENTIVOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

REQUISITOS DE LAS TRABAJADORAS

- ✓ (1) Mujeres víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo.
- ✓ (2) Mujeres víctimas de violencia de género que hayan extinguido su contrato conforme al art.49.1,m LET y formalicen un contrato posterior indefinido o temporal de duración igual o superior a 6 meses

INCENTIVOS

- ✓ (1) Para favorecer el inicio de una actividad por cuenta propia de acuerdo con la Orden TAS/1622/2007 » las subvenciones se incrementarán hasta un 10% con respecto a las de las demás trabajadoras (art.8 RD 1917/2008).
- ✓ (2) Para compensar diferencias salariales » derecho a recibir la cuantía equivalente a la diferencia entre las bases de cotización de los dos contratos con un máximo de 500 euros/mes durante un máximo de 12 meses (art.11 RD 1917/2008).

- ✓ La Delegación de Gobierno para la Violencia de Género promoverá la suscripción de convenios de colaboración entre las empresas para facilitar la movilidad geográfica de mujeres que se ven obligadas a trasladar su residencia, por ser víctimas de violencia de género, con la garantía de un empleo (art.12 RD 1917/2008).

NORMATIVA

- ↳ RD 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.
- ↳ Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al Programa de Promoción del Empleo Autónomo.

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

CONTRATO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

INCENTIVOS

- ✓ Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias

comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

NORMATIVA

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género (BOE de 29 de diciembre).

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

CONTRATO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR A TRABAJADORAS DURANTE LOS PERIODOS DE DESCANSO POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL O SUSPENSIÓN POR PATERNIDAD, CON BONIFICACIÓN DE LAS CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

INCENTIVOS

- ✓ Tendrán derecho a una bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

Dichos beneficios se extenderán también a los/as socios/as trabajadores/as o socios/as de trabajo de las sociedades cooperativas y trabajadores/as autónomos/as, con independencia del régimen de afiliación.

- ✓ Cuando la contratación se realice a tiempo parcial la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (B.O.E. de 30 de diciembre).

NORMATIVA

- Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores modificado por la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE de 30 de diciembre).
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

INCENTIVOS PARA FACILITAR LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA DE LAS MUJERES POR RAZÓN DE SU CONTRATACIÓN LABORAL

REQUISITOS DE LAS TRABAJADORAS

- ✓ Mujeres que, como consecuencia de su contratación, tengan que trasladar su residencia habitual.

REQUISITO MATERIAL

- ✓ Se considera que existe movilidad geográfica cuando, como consecuencia de la contratación, se produzca un traslado efectivo de la residencia habitual de la trabajadora a una localidad de destino que se encuentre a más de 50 Kilómetros de la localidad de origen, excepto cuando se trate de desplazamientos con destino u origen en Ceuta o Melilla o desplazamientos interinsulares, efectuados entre cualquiera de las islas de cada uno de los archipiélagos, en los que la distancia podrá ser inferior.

INCENTIVOS

(Subvenciones para financiar los gastos derivados del traslado)

- ✓ Gastos de desplazamiento de la beneficiaria y familiares a su cargo, en cuantía máxima del importe del billete o pasaje en tarifa de segunda clase o turista o, si es en vehículo particular, la ayuda que establezca al efecto la Administración Pública.
- ✓ Gastos de transporte de mobiliario y enseres, en cuantía máxima a 4 veces el IPREM vigente.
- ✓ Gastos de alojamiento, por alquiler, adquisición de vivienda u otros gastos de hospedaje, en cuantía máxima de 10 veces el IPREM vigente.
- ✓ Gastos de guardería y de atención a personas dependientes, en cuantía máxima de 4 veces el IPREM vigente.

DEBERES DE LAS EMPRESAS EN LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- ✓ Respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, debiendo adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
(art. 45.1)
- ✓ En empresas de más de 250 trabajadores/as: las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.
(art. 45.2)
- ✓ Las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable.
(art. 45.3)
- ✓ Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, cuando la autoridad laboral acuerde en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.
(art. 45.4)
- ✓ La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas.
(art. 45.5)

- ✓ Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención.
(art. 48.1)

La ley de igualdad contempla además:

- ✓ La creación por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de un *distintivo* para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.
(art. 50)
- ✓ Por otra parte las empresas podrán asumir la realización voluntaria de *acciones de responsabilidad social*, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social. Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad.
(art. 73)

- ✓ En caso de que las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en *la salud de la trabajadora embarazada o del feto* y por extensión al período de lactancia natural, y así se certificara médicamente, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, si las condiciones laborales pudieran influir de modo negativo en la salud de la mujer o del hijo. Por su parte, el empresario, previa consulta con los representantes de los trabajadores, deberá determinar la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.
(Disposición adicional duodécima. Dos)

ANEXO NORMATIVO

- ➔ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
(BOE de 29 de marzo)
- ➔ Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
(BOE de 6 de noviembre)
- ➔ Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
(BOE de 10 de julio)

- ↳ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género.
(BOE de 29 de diciembre)
- ↳ Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
(BOE de 30 de diciembre)
- ↳ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
(BOE de 23 de marzo)
- ↳ RD 1975/2008, de 28 de noviembre, sobre las medidas urgentes a adoptar en materia económica, fiscal, de empleo y de acceso a la vivienda.
(BOE de 2 de diciembre)
- ↳ RD 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.
(BOE de 10 de diciembre)
- ↳ Real Decreto Ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.
(BOE de 7 de marzo)
- ↳ Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia.
(BOE de 21 de marzo)

- ↳ RD 1.451/1983 de 11 de mayo que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores con discapacidad.
(BOE de 4 de junio)
- ↳ R.D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R.D. 1.451/1983 de 11 de mayo.
(BOE de 31 de enero de 2004)
- ↳ ORDEN TAS/3243/2006, de 19 de octubre.
(BOE de 21 de octubre)
- ↳ ORDEN TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al Programa de Promoción del Empleo Autónomo
(BOE de 7 de junio)
- ↳ Folleto de contratos de trabajo 2007 – Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
(www.inem.es)
- ↳ Guía Laboral y de Asuntos Sociales (2007). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Ministerio de la Presidencia.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

- ➔ **Acciones Positivas:** medidas específicas, razonables y proporcionadas, en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, que serán aplicables en tanto dichas situaciones subsistan.
(art. II de la Ley Orgánica 3/2007)
- ➔ **Acoso sexual:** cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
(art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007)
- ➔ **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
(art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007)
- ➔ **Chantaje sexual:** condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o acoso por razón sexual.
(art. 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007)
- ➔ **Discriminación directa por razón de sexo:** situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
(art. 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007)
- ➔ **Discriminación indirecta por razón de sexo:** situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
(art. 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007)



Consejería de Juventud,
Educación e Igualdad

www.tenerifevioleta.es

