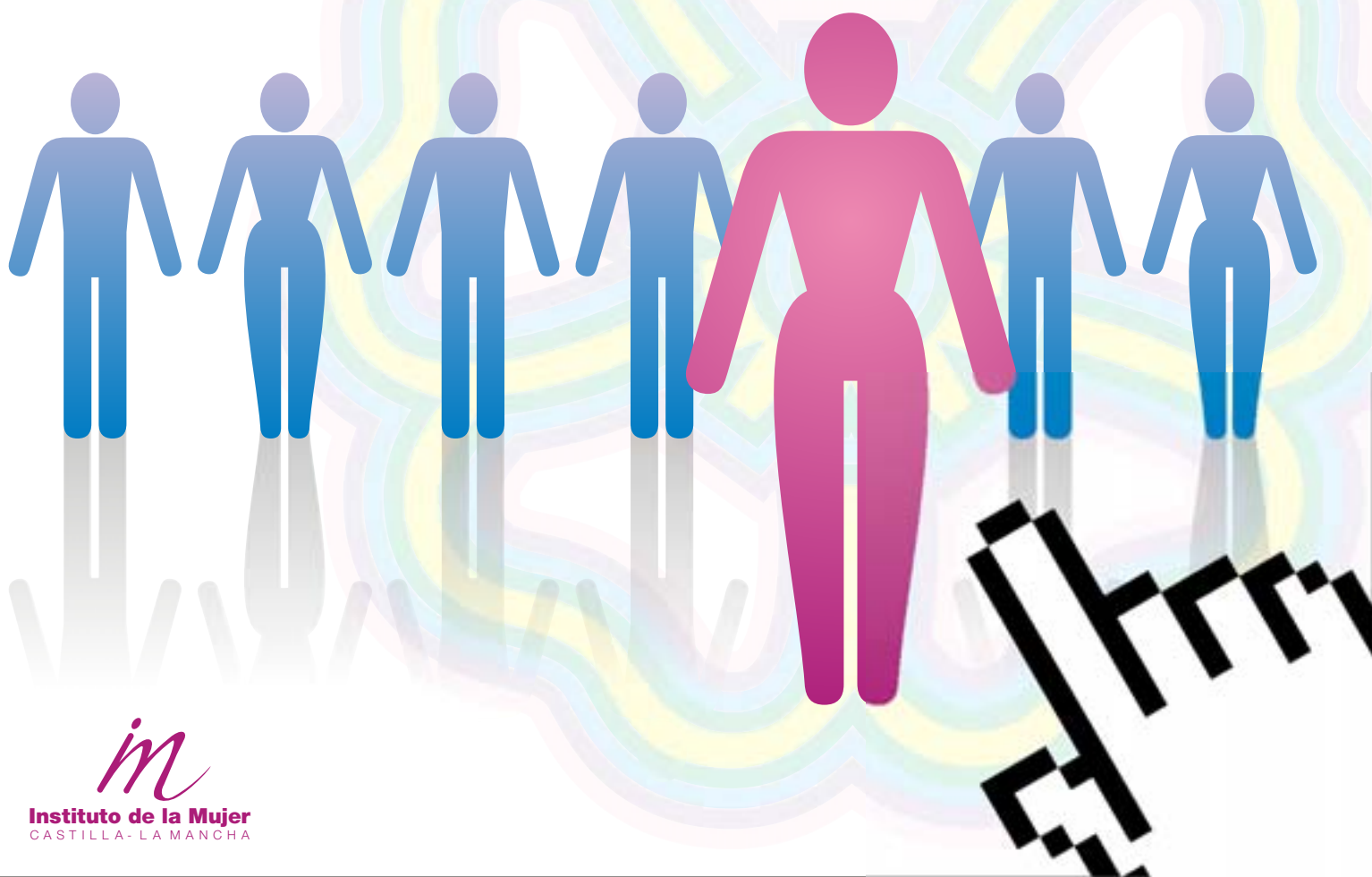


# Guía de ayudas a la contratación de mujeres

Federación Empresarial de  
Castilla-La Mancha de Economía Social

**FECMES**



*in*

**Instituto de la Mujer**  
CASTILLA-LA MANCHA

## **FECMES**

Federación Empresarial de Castilla-La Mancha de Economía Social

---

[www.fecmes.es](http://www.fecmes.es)

[www.fecmesformacion.com](http://www.fecmesformacion.com)

### **ALBACETE**

---

Calle Tinte, 44

02002 ALBACETE

Teléfono: 967 52 44 12. Fax: 967 52 21 85

e-mail: [fecmesab@fecmes.es](mailto:fecmesab@fecmes.es)

#### **Almansa**

CENTRO DE INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

C/ Velázquez nº 75. Pol. Ind. El Mugerón Fase II;

02640 Almansa (Albacete).

Teléfono: 967 52 44 12. Fax: 967 52 21 85

e-mail: [fecmesab@fecmes.es](mailto:fecmesab@fecmes.es)

### **GUADALAJARA**

---

Calle Condesa de la Vega del Pozo, 12. 2ºB

19001 GUADALAJARA

Teléfono: 949 22 85 12. Fax: 949 21 10 86

e-mail: [fecmesgu@fecmes.es](mailto:fecmesgu@fecmes.es)

### **CIUDAD REAL**

---

Callejón de Enmedio, 1

13002 CIUDAD REAL

Teléfono: 926 25 44 00. Fax: 926 22 65 32

e-mail: [fecmescr@fecmes.es](mailto:fecmescr@fecmes.es)

#### **Puertollano**

Calle Tercia, 12

13500 PUERTOLLANO

Teléfono: 926 43 13 41. Fax: 926 42 97 85

e-mail: [fecmespt@fecmes.es](mailto:fecmespt@fecmes.es)

### **CUENCA**

---

Avenida Castilla La Mancha, 12

16003 CUENCA

Teléfono: 969 23 67 66. Fax: 969 23 63 49

e-mail: [fecmescu@fecmes.es](mailto:fecmescu@fecmes.es)

### **TOLEDO**

---

Avenida de Irlanda, 4, Esc Izq. 1ºC

45005 TOLEDO

Teléfono: 925 25 49 83. Fax: 925 25 34 92

e-mail: [fecmesto@fecmes.es](mailto:fecmesto@fecmes.es)

#### **Villacañas**

Avenida de Tembleque, 24

45860 VILLACAÑAS

Teléfono: 925 56 03 16. Fax: 925 20 04 20

e-mail: [fecmesvi@fecmes.es](mailto:fecmesvi@fecmes.es)

---

# Índice

● Índice.....	1
● 1. PRESENTACIÓN.....	3
● 2.LEGISLACIÓN Y AYUDAS .....	6
Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.....	6
Ley 12/2010 de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.....	23
● PARA LA EMPRESA .....	46
Medidas de fomento de empleo en maternidad y paternidad (INEM) .....	46
● PARA LAS TRABAJADORAS.....	47
Plan Regional de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal .....	47
<i>Ayudas para cubrir gastos de servicios de atención a menores .....</i>	<i>53</i>
<i>Ayudas por pérdidas de ingresos por reducción de jornada, excedencias o suspensión de contratos .....</i>	<i>56</i>
<i>Ayudas para la conciliación de las trabajadoras autónomas (reta). ....</i>	<i>61</i>
● INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE MUJERES .....	62
INCENTIVOS AUTONÓMICOS .....	62
<i>Para la contratación indefinida en el ámbito territorial de Castilla-La Mancha .....</i>	<i>62</i>
<i>Para la contratación en prácticas de personas tituladas desempleadas en Castilla-La Mancha .....</i>	<i>64</i>
<i>Para mujeres víctimas de violencia de género en Castilla-La Mancha</i>	<i>66</i>
<i>Para la contratación indefinida de trabajadoras por la crisis económica .....</i>	<i>67</i>

<i>Para promover la afiliación a la seguridad social de cónyuges y descendientes de los titulares de explotaciones agrarias, especialmente de mujeres en Castilla-La Mancha .....</i>	<i>69</i>
<i>Para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras autónomas en Castilla-La Mancha.....</i>	<i>71</i>
<i>Para la integración laboral de un familiar del trabajador autónomo, titular de la actividad económica como autónomo colaborador en Castilla-La Mancha.....</i>	<i>73</i>
<i>Para proyectos de autoempleo promovidos por mujeres desempleadas en Castilla-La Mancha.....</i>	<i>74</i>
<b>INCENTIVOS ESTATALES .....</b>	<b>75</b>
<i>Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo .....</i>	<i>75</i>
<i>Bonificaciones de a cuota empresarial por contratación indefinida.....</i>	<i>78</i>

# 1. PRESENTACIÓN

Esta Guía ha sido realizada por la Federación Empresarial de Castilla- La Mancha de Economía Social (FECMES) con la colaboración del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, en el marco del desarrollo de acciones positivas a favor de la igualdad de derechos y oportunidades así como la no discriminación entre hombres y mujeres en la región.

Se realiza con la finalidad de servir de apoyo al tejido empresarial regional, para gestionar de la manera más adecuada posible sus recursos humanos, especialmente en términos de contratación y mantenimiento del empleo femenino.

Su elaboración se ha llevado a cabo teniendo en cuenta que, desde el punto de vista empresarial, la igualdad y la conciliación deberían ser un elemento clave en la estrategia de las empresas, haciéndose necesario fomentar la participación de las mujeres en los órganos de decisión, incluyendo de forma transversal el enfoque de género en todas sus actuaciones. Sin embargo, en muchas ocasiones las mujeres, claves para la construcción del desarrollo, están desvalorizadas e invisibilizadas, son discriminadas en sus derechos laborales y, en consecuencia, es necesario incorporar la perspectiva de género en los procesos de diálogo social.

Se ha realizado con una concepción de las políticas de recursos humanos centradas en el factor humano como elemento determinante del éxito en la gestión de la empresa, enfoque que, evidentemente, incluye la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como estrategia clave de adaptación empresarial, concepción que favorece la óptima gestión de los recursos humanos en las empresas y, además, promueve la reducción de las desigualdades existentes en el mercado laboral, ya sea en lo que se refiere a la participación de hombres y mujeres en el mismo, o ya sea en la situación de unas y otros en relación al empleo.

La ruptura de estos desequilibrios es una de las líneas directrices de la política comunitaria, pero también de cada uno de los Estados miembros y de las Comunidades Autónomas, como es el caso de Castilla- La Mancha.

En el marco de estas políticas, cada vez se manifiesta con más fuerza el importante papel de todos los agentes económicos y sociales a la hora de hacer frente a estos desequilibrios. Ahora bien, en última instancia y como punto de partida, es imprescindible que el empresariado participe en la promoción de la igualdad de oportunidades:

- Porque las empresas no sólo son agentes económicos, sino también promotores sociales. Tener un compromiso social tiene consecuencias favorables para la competitividad de las mismas.
- Porque la gestión de los Recursos Humanos desde la óptica de la igualdad de oportunidades permite una utilización mejor de las cualificaciones, la iniciativa y el dinamismo de su personal, mujeres y hombres.
- Porque las mujeres constituyen una fuente esencial para la economía. Saber aprovechar ese potencial constituye una cuestión estratégica tanto para las empresas como para la economía en general.

Por lo tanto, el objetivo de esta Guía es ofrecer mediante esta herramienta de fácil manejo y consulta, información al tejido empresarial de Castilla- La Mancha así como al personal trabajador, sobre las ayudas existentes, incentivos, derechos y deberes, etc, para favorecer la contratación de mujeres, propiciando con ello el desarrollo de prácticas de gestión de recursos humanos modernas y adaptadas a la realidad actual, teniendo en cuenta, además, la contribución que como agentes socioeconómicos tienen las empresas en el marco de la construcción de una sociedad igualitaria.

En lo que respecta a la estructuración de esta guía, se concibe con carácter instrumental y eminentemente práctico, abordándose las distintas ayudas de forma sintética pero, como toda la información, precisa para tomar decisiones en función de las necesidades propias de cada empresa.

En este sentido, para convertirla en una herramienta ágil y operativa, se ha comenzado planteando las principales leyes para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres nacional y regional. A continuación se establecen las medidas para la empresa por un lado y para las trabajadoras a continuación, así como los incentivos en la contratación de mujeres, autonómicos en primer lugar y estatales después, indicando en cada caso la información más relevante, como motivo para el que se

concede la ayuda o bonificación, legislación que la regula, objeto, plazo e importes, entre otros.

# 2.LEGISLACIÓN Y AYUDAS

## Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

La Ley de Igualdad, cuyo título verdadero es Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, fue aprobada por las [Cortes Generales de España](#), y publicada en el BOE nº 71 de 23/3/2007.

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En la exposición de motivos de la Ley se exponen entre otros los siguientes aspectos:

El artículo 14 de la [Constitución española](#) proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de [Naciones Unidas](#) en diciembre de 1979 y ratificada por [España](#) en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la [Unión Europea](#). Desde la entrada en vigor del [Tratado de Ámsterdam](#), el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre



unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales, aunque contiene una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia, básica o legislativa plena, del Estado.

Instrumentos básicos serán, en este sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. La regulación del acceso a bienes y servicios es objeto de atención por la Ley, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. También se ha estimado conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Dentro del mismo ámbito del empleo, pero con características propias, se consignan en la Ley medidas específicas sobre los procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo en el seno de la Administración General del Estado. Y la proyección de la igualdad se extiende a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.

## **ESTRUCTURA DE LA LEY**

La Ley se estructura en un Título preliminar, ocho Títulos, treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

- El **Título Preliminar** establece el objeto y el ámbito de aplicación de la Ley.
- El **Título Primero** define, siguiendo las indicaciones de las Directivas de referencia, los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y acciones positivas. Asimismo, determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad.
- En el **Título Segundo**, Capítulo Primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su

integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. También se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, con las consiguientes modificaciones en las Disposiciones adicionales de la Ley Electoral, regulándose, asimismo, los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad, que en la Administración General del Estado se plasmarán en un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades. En el Capítulo II de este Título se establecen los criterios de orientación de las políticas públicas en materia de educación, cultura y sanidad. También se contempla la promoción de la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información, la inclusión de medidas de efectividad de la igualdad en las políticas de acceso a la vivienda, y en las de desarrollo del medio rural.

- El **Título III** contiene medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social, con reglas específicas para los de titularidad pública, así como instrumentos de control de los supuestos de publicidad de contenido discriminatorio.
- El **Título IV** se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- El **Título V**, en su Capítulo I regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciéndose los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas y, en su Capítulo II, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuya capital participe dicha Administración. El Capítulo III de este Título se dedica a las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de la Administración General del Estado, en sentido

análogo a lo previsto para las relaciones de trabajo en el sector privado, y con la previsión específica del mandato de aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. Los Capítulos IV y V regulan, de forma específica, el respeto del principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

- El **Título VI** de la Ley está dedicado a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, con especial referencia a los seguros.
- El **Título VII** contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad. Específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios.
- El **Título VIII** de la Ley establece una serie de disposiciones organizativas, con la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres y de las Unidades de Igualdad en cada Ministerio. Junto a lo anterior, la Ley constituye un Consejo de participación de la mujer, como órgano colegiado que ha de servir de cauce para la participación institucional en estas materias

## **MATERIAS Y ORGANISMOS PÚBLICOS QUE AFECTA LA LEY**

- Consejo General del Poder Judicial
- Cuerpo de Ayudantes de Instituciones penitenciarias
- Discriminación
- Distintivos
- Empleo
- Empresas
- Excedencias

- Familia
- Fuerzas Armadas
- Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado
- Función Pública
- Hombre
- Igualdad de oportunidades
- Instituto de la Mujer
- Jornada laboral
- Mujer
- Organización de la Administración del Estado
- Procedimiento electoral
- Publicidad
- Sanidad
- Seguridad e Higiene en el Trabajo
- Seguridad Social
- Sociedades Anónimas
- Trabajadores
- Vacaciones
- Violencia de Género

## CONSIDERACIONES MÁS IMPORTANTES DEL ARTICULADO

### *Derecho*

**Art. 1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.**

**Art.2. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.**

**Art.3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.**

**Art. 4. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.**

**Art. 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.**

**Art.6. Se considera discriminación directa por razón de sexo la 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. 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

Constituye 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. 8. Discriminación por embarazo o maternidad.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

### **Art. 9. Indemnidad frente a represalias**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

### **Art. 12. Tutela judicial efectiva.**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

### **Art. 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.**

El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales.

### **Art. 16 Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.**

Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

### **Art. 21. Colaboración entre las Administraciones públicas.**

La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.

Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

### **Art. 23. La educación para la igualdad de mujeres y hombres.**

El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

### **Art. 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación.**

Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.



La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.

### **Art. 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior.**

En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

### **Art. 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.**

Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.

### **Art. 28. Sociedad de la Información.**

Todos los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

### **Art. 29. Deportes.**

Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

### **Art. 30. Desarrollo rural.**

A fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrollarán la figura jurídica de la titularidad compartida, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social, así como el reconocimiento de su trabajo.

### **Art. 31. Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda.**

Las políticas y planes de las Administraciones públicas en materia de acceso a la vivienda incluirán medidas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

### **Art. 32. Política española de cooperación para el desarrollo.**

Todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica, y herramientas de programación operativa de la cooperación española para el desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un elemento sustancial en su agenda de prioridades, y recibirán un tratamiento de prioridad transversal y específica en sus contenidos, contemplando medidas concretas para el seguimiento y la evaluación de logros para la igualdad efectiva en la cooperación española al desarrollo.

### **Art. 33. Contratos de las Administraciones públicas.**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

### **Art. 34. Contratos de la Administración General del Estado.**

Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

### **Art. 35. Subvenciones públicas.**

Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

### **Art. 36. La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad pública.**

Los medios de comunicación social de titularidad pública velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento.

### **Art. 40. Autoridad audiovisual.**

Las Autoridades a las que corresponda velar por que los medios audiovisuales cumplan sus obligaciones adoptarán las medidas que procedan, de acuerdo con su regulación, para asegurar un tratamiento de las mujeres conforme con los principios y valores constitucionales.

### **Art. 41. Igualdad y publicidad.**

La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional.

### **Art. 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.**

Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

### **Art. 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo

### **Art. 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

### **Art. 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.**

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.

### **Art. 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.**

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la.

#### **Art. 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.**

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

#### **Art. 49. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.**

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

#### **Art. 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

#### **Art. 52. Titulares de órganos directivos.**

El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.

#### **Art. 54. Designación de representantes de la Administración General del Estado.**

La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y

### **Art. 58. Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.**

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

### **Art. 59. Vacaciones.**

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

### **Art. 69. Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.**

Todas las personas físicas o jurídicas que, en el sector público o en el privado, suministren bienes o servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar, estarán obligadas, en sus actividades y en las transacciones consiguientes, al cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

### **Art. 70. Protección en situación de embarazo.**

En el acceso a bienes y servicios, ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos, salvo por razones de protección de su salud.

### **Art. 71. Factores actuariales.**

Se prohíbe la celebración de contratos de seguros o de servicios financieros afines en los que, al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas.

### **Art. 73. Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.**

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.

### **Art. 74. Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.**

Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

### **Art. 75. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.**

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

### **Art. 44 bis.**

Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de

mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.

En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas que se presenten a las Elecciones de las citadas Asambleas Legislativas.

También se mantendrá la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos. Cuando el último tramo de la lista no alcance los cinco puestos, la referida proporción de mujeres y hombres en ese tramo será lo más cercana posible al equilibrio numérico, aunque deberá mantenerse en cualquier caso la proporción exigible respecto del conjunto de la lista

[Enlace externo para acceder al texto íntegro de la ley](#)



## **Ley 12/2010 de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha**

Las Cortes de Castilla-La Mancha aprueban el 18 de noviembre de 2010 la Ley 12/2010 de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

#### **MOTIVO I**

La igualdad real entre mujeres y hombres es el objetivo principal de la presente Ley y la máxima preocupación de los poderes públicos es hacer efectivo este principio.

#### **MOTIVO II**

La aprobación, por el Parlamento Español, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el armazón jurídico de la igualdad de género.

El Tribunal Constitucional ha reconocido constitucionalidad a las medidas de acción positiva establecidas en la Ley Orgánica 3/2007.

Una parte de la Ley Orgánica 3/2007 es legislación básica, es decir, regula los mínimos que tienen que ser garantizados a todas las personas con independencia de donde residan. La naturaleza de legislación básica de una buena parte de su articulado faculta a las comunidades autónomas a la ampliación de los derechos reconocidos. Es una medida potestativa, pero, como en todas las que afectan a los derechos de las personas, Castilla-La Mancha no puede conformarse con los mínimos y, por ello, desarrolla y amplía estos derechos básicos hasta el límite de sus competencias estatutarias. Castilla-La Mancha ha promovido políticas antidiscriminatorias y leyes a favor de la igualdad real de mujeres y hombres.

### MOTIVO III

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha ha desarrollado distintos instrumentos políticos en aras a conseguir la igualdad entre hombres y mujeres. Los cuatro Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, el Plan Integrado de Empleo que prevé una reserva para la contratación de mujeres igual o superior al 60 por ciento, junto con la constitución del Consejo de las Mujeres de Castilla-La Mancha, están contribuyendo a mejorar la calidad de vida de las mujeres de la región.

### MOTIVO IV

La aprobación de la Ley que se propone se fundamenta en el artículo 9.2 de la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha, el cual, en su artículo 4.3 establece:

“La Junta de Comunidades propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer, promoviendo la plena incorporación de ésta a la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política”.

Esta Ley está fundamentada en la Constitución Española de 1978, en el Estatuto de Autonomía, en los diversos tratados internacionales ratificados por España y en aquellas normas de ámbito estatal que regulan la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

### MOTIVO V

Una ley de igualdad de género ha de contener derechos subjetivos y colectivos, obligaciones, medidas activas para implementar la igualdad, medidas contra la discriminación por razón de sexo, procedimientos garantistas y refuerzo de las instituciones de promoción de la igualdad.

En este punto se hace necesario clarificar la diferencia entre los dos tipos de medidas que se enuncian:

- Las medidas activas son aquellas dirigidas a implementar la igualdad en aquellas áreas donde las mujeres están infrarepresentadas o que, debido a la estructura socio-familiar, se encuentran con obstáculos que les dificultan para acceder a las mismas oportunidades que los hombres.

- Las medidas contra la discriminación por razón de sexo son aquellas destinadas a prevenir y evitar que se produzcan situaciones injustas que sólo las mujeres sufren por el hecho de serlo, sancionando, dentro del marco competencial de la Comunidad Autónoma, los actos u omisiones discriminatorios directos e indirectos.

## **ESTRUCTURA DE LA LEY**

La Ley de Castilla-La Mancha de Igualdad entre Mujeres y Hombres está estructurada del siguiente modo:

El **Título Preliminar** establece el objeto, los fines, ámbito de aplicación y los principios generales de actuación de las administraciones públicas en el territorio de Castilla-La Mancha, así como, las instituciones para el impulso de la Ley.

### **Art. 1. Objeto de la Ley.**

El objeto de esta Ley es promover las condiciones que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud, en el ámbito de las competencias atribuidas a los poderes públicos de Castilla-La Mancha. Asimismo, es objeto de esta Ley el establecimiento de medidas dirigidas a prevenir y combatir la discriminación por razón de sexo.

### **Art. 2. Fines.**

El principal fin de esta Ley es alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida. Asimismo, son fines de la presente Ley la erradicación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo, directa o indirecta, y lograr una sociedad más democrática, justa y solidaria, en la que el desarrollo de todas las personas esté en función de sus capacidades personales y no venga impuesto por las reglas de género.

### **Art. 3. Ámbito de aplicación.**

La presente Ley será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. En particular, en los términos establecidos en la propia Ley, será de aplicación:

- a) A la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos, y a todas las entidades que conforman el sector público de la Junta de Comunidades.
- b) A las entidades que integran la Administración Local, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades.
- c) A las Universidades de Castilla-La Mancha, dentro del respeto a la autonomía universitaria.

Igualmente, será de aplicación a las personas físicas y jurídicas, en los términos establecidos en la presente Ley y dentro del ámbito territorial de Castilla-La Mancha.

### **Art. 4. Principios de actuación de la Administración Autonómica, de la Administración Local y de la Universidad para la implantación de la igualdad y la erradicación de la discriminación por razón de sexo**

### **Art. 5. La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en las Instituciones y en los órganos públicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.**

Se tenderá al principio de participación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos públicos de decisión, ejecutivos, consultivos y asesores de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, de sus organismos autónomos y de todas las entidades que conforman el sector público regional.

### **Art. 6. Perspectiva de género e informe de impacto de género.**

A efectos de esta Ley, se entenderá por perspectiva de género el análisis de la realidad social que surge al considerar las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, atendiendo a los distintos modos y valores en los que han sido socializados.

El resultado de aplicar la perspectiva de género a una actuación normativa se denomina informe de impacto de género.

### **Art. 7. Perspectiva de género en las estadísticas y registros públicos autonómicos.**

Para garantizar la eficacia en la incorporación de la perspectiva de género, los poderes públicos incluirán sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y registros públicos autonómicos.

### **Art. 8. Transversalidad de género.**

La transversalidad de género es la incorporación de la perspectiva de género, integrando el principio de igualdad de género en todas las políticas y programas, a todos los niveles, y en la planificación, ejecución y evaluación de la acción pública.

### **Art. 9. Presupuesto con perspectiva de género.**

Los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha serán un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad de mujeres y hombres. A tal fin, antes de su aprobación, se llevará a cabo un informe de impacto de género del anteproyecto de Ley de Presupuestos, de modo que se tomen como referencias las experiencias, las aportaciones y las necesidades de las mujeres y de los hombres

### **Art. 10. Lenguaje no sexista e imagen pública de las mujeres.**

El lenguaje utilizado por la Administración será inclusivo de hombres y mujeres, haciendo uso del femenino y masculino, o en su caso neutro, eliminando cualquier sesgo sexista, incluso los indirectos. Asimismo, se fomentará el uso del lenguaje no sexista entre los particulares.

### **Art. 11. Coordinación entre la Administración Autonómica y las distintas administraciones territoriales.**

Los poderes públicos castellano-manchegos deberán colaborar y coordinar sus acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres para que sus intervenciones sean más eficaces y acordes con la utilización racional de los recursos. Así mismo, han de promover la colaboración con otras administraciones y entidades públicas autonómicas, estatales, locales o internacionales, con el fin de garantizar la igualdad de mujeres y hombres.

### **Art. 12. Plan estratégico para la igualdad de oportunidades.**

El Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades, que será aprobado por el Consejo de Gobierno, es el instrumento del que se valdrán las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha para alcanzar el objetivo de igualdad efectiva de mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, desarrollando las acciones y medidas previstas en esta Ley.

### **Art. 13. Organismo encargado del impulso de esta Ley.**

El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha será el encargado de impulsar las actuaciones ejecutivas de esta Ley, la elaboración de planes de igualdad del Gobierno de Castilla-La Mancha, la coordinación de las unidades de igualdad y la evaluación de la eficacia de las medidas adoptadas.

### **Art. 14. Unidades de igualdad de género.**

En cada Consejería existirá una Unidad de Igualdad de Género que será responsable de promover la efectiva transversalidad de la igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en el análisis de la realidad y la planificación de acciones públicas que dependan de ese departamento.

### **Art. 15. Comisión de Igualdad.**

Dependiente de la Consejería con competencias en materia de economía y hacienda se crea la Comisión de Igualdad, integrada paritariamente por representantes de la mencionada Consejería y el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

## **Art. 16. Centro de Estudios e Investigaciones de la Igualdad de Género.**

El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha impulsará la creación de un Centro de Estudios e Investigaciones de la Igualdad de Género. El Centro deberá analizar y realizar estudios e investigaciones para hacer visibles las discriminaciones por razón de sexo, evaluará las políticas de igualdad y promoverá las estrategias y medidas para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

### **El Título I,**

Derecho a la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, reconoce los derechos básicos que se derivan del derecho fundamental recogido en el artículo 14 de la Constitución y del Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha. En este mismo sentido, garantiza derechos a sectores de mujeres, como jóvenes, mayores de 65 años, viudas, con discapacidades diferentes, mujeres que viven en el medio rural, inmigrantes, prostitutas, así como la representación equilibrada y a la corresponsabilidad familiar y doméstica.

## **Art. 17. Derecho al empleo.**

Las mujeres y los hombres de Castilla-La Mancha tienen derecho a la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, y la Junta de Comunidades, en función de sus competencias, velará por el cumplimiento del derecho a la no discriminación por razón de sexo en el acceso, condiciones, permanencia, formación y promoción en el empleo mediante todos los recursos a su alcance.

## **Art. 18. Derecho a la representación y participación equilibrada.**

Las mujeres y los hombres tienen derecho a la igualdad en el acceso a la representación pública.

## **Art. 19. Derecho a la corresponsabilidad familiar y doméstica.**

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha establecerá medidas específicas dirigidas a la eliminación de los estereotipos masculinos y femeninos y al fomento de la corresponsabilidad familiar y doméstica, con el fin

de garantizar el derecho y el deber de las mujeres y de los hombres a compartir las responsabilidades familiares, en particular las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes.

### **Art. 20. Derecho a vivir sin violencia de género.**

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha promoverá actuaciones de sensibilización, prevención y asistencia a fin de garantizar el derecho que tienen las mujeres a vivir sin violencia de género, cualesquiera que sean las formas en que se manifieste.

### **Art. 21. Derecho a la protección de la salud con perspectiva de género.**

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la protección de la salud, teniendo en consideración las diferentes circunstancias, condiciones y necesidades, y con la incorporación de la perspectiva de género en la investigación de la sintomatología de las enfermedades y en los tratamientos.

Las mujeres tienen derecho a una asistencia médica especializada en materia de salud reproductiva y sexual, embarazo, contracepción, interrupción voluntaria del embarazo y maternidad, a través del sistema de salud pública.

### **Art. 22. Derechos sociales básicos con perspectiva de género.**

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará a las mujeres y hombres el disfrute de los derechos sociales básicos, mediante la incorporación de la perspectiva de género a todos los servicios públicos y programas dirigidos a personas en situación de pobreza, exclusión social o que soportan discriminaciones múltiples.

### **Art. 23. Derecho a la vivienda.**

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantiza el derecho preferente en la adjudicación de viviendas de promoción pública en régimen de alquiler o propiedad, a las mujeres de Castilla-La Mancha que se hallen en circunstancias de especial vulnerabilidad, por estar en situación de necesidad o



de exclusión social, por ser víctimas de violencia de género o por pertenecer a un colectivo que soporte discriminaciones múltiples, entre las que se encuentran las mujeres solas con cargas familiares, en las condiciones que reglamentariamente se determinen.

#### **Art. 24. Derechos de las mujeres que viven en el medio rural.**

Las Administraciones públicas castellano-manchegas deberán garantizar el derecho a la formación y el acceso a los equipamientos a las mujeres que viven en el medio rural, de manera que favorezcan la incorporación de ellas al mundo laboral y la participación en el desarrollo sostenible de su entorno, en la forma que reglamentariamente se establezca.

Se promoverán servicios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, posibilitando el acceso a los mismos.

#### **Art. 25. Derechos de las mujeres jóvenes.**

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha fomentará el acceso al empleo de las mujeres jóvenes de Castilla-La Mancha, entendiendo por éstas las menores de 30 años, a través de la implantación de medidas específicas en los procesos de acceso, sistemas de formación y actuaciones dirigidas a favorecer el autoempleo.

#### **Art. 26. Derechos de las mujeres mayores.**

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará ayudas económicas a las mujeres y hombres mayores de 65 años que vivan solos y que no perciban pensiones iguales o superiores a la no contributiva, ni tengan ingresos superiores a la cuantía de la misma, en las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

Para las mujeres mayores de 65 años víctimas de violencia de género se garantiza el acceso preferente a las plazas de residencia de mayores de la red pública.

### **Art. 27. Derechos de las mujeres viudas.**

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará una ayuda complementaria a las mujeres viudas con responsabilidades familiares que perciban pensiones de viudedad de cuantía inferior al Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples, IPREM, y carezcan de otros ingresos propios, en las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

### **Art. 28. Derechos de las mujeres con diferentes discapacidades.**

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará a las mujeres con diferentes discapacidades, psíquicas, funcionales o sensoriales, de grado igual o superior al 33 por ciento, el derecho a la información asequible y adecuada a sus necesidades, sobre las medidas y recursos existentes para el acceso a la educación, a la formación universitaria y para el acceso al empleo y condiciones de trabajo en función de sus características específicas.

Igualmente, facilitará la formación necesaria para el conocimiento de las nuevas tecnologías y de los equipamientos, adecuados a sus circunstancias personales, para conseguir su integración.

### **Art. 29. Derechos de las mujeres inmigrantes.**

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará a las mujeres inmigrantes, con independencia de su situación administrativa, la información sobre los derechos reconocidos en la legislación española vigente y sobre los recursos sociales existentes en la Comunidad Autónoma.

### **Artículo 30. Derechos de las mujeres prostituidas.**

Las mujeres que dentro del territorio de Castilla-La Mancha estén sometidas a trata con fines de explotación sexual, prostitución o comercio sexual, serán beneficiarias de todos los derechos contemplados en la Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y de Protección a las Mujeres Maltratadas.

## **El Título II**

Medidas activas para implantar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres, incorpora las medidas de acción positiva que desarrollan la legislación básica de la Ley Orgánica 3/2007. Este título se divide en cuatro capítulos que regulan la igualdad de oportunidades en la educación universitaria y no universitaria, en el empleo público y privado, en la salud y bienestar social y en los medios de comunicación.

### **Art. 31. Igualdad de trato y de oportunidades en la educación no universitaria.**

La Administración educativa castellano-manchega aplicará la transversalidad de la igualdad en la elaboración, desarrollo y seguimiento de todas las actuaciones que correspondan a la comunidad educativa, consolidando la coeducación en los distintos niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema de enseñanza, que garanticen y fomenten la formación de mujeres y hombres en función de sus potencialidades sin prejuicios de género.

### **Art. 32. Materiales curriculares e inspección educativa.**

La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará que los libros de texto y materiales curriculares utilizados en los centros públicos y concertados carezcan de prejuicios culturales y de estereotipos sexistas o discriminatorios, incidiendo en la erradicación de modelos en los que aparezcan situaciones de desigualdad o inciten a la violencia de género.

### **Art. 33. Formación del profesorado.**

La Junta de Comunidades y la Universidad de Castilla-La Mancha integrarán en los planes de formación inicial y continua del profesorado, contenidos en materia de coeducación, igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, y prevención de la violencia de género.

### **Art. 34. Consejos escolares.**

En todos los consejos escolares de los centros públicos o concertados de Castilla-La Mancha deberá haber, como mínimo, una persona, de entre sus componentes, encargada de impulsar medidas educativas que fomenten la

igualdad real entre hombres y mujeres y la prevención de la violencia de género.

### **Art. 35. Igualdad de trato y de oportunidades en la enseñanza universitaria.**

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, respetando la autonomía universitaria, fomentará:

- a) La representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados y comités de personas expertas de las universidades.
- b) El incremento de la participación de mujeres en el ámbito de la investigación, de la ciencia y de la tecnología hasta conseguir un equilibrio con los investigadores.
- c) La valoración y méritos de los estudios de género a efectos de la evaluación de la actividad docente e investigadora.
- d) La creación de cátedras de estudios de género.
- e) La especialización de cursos de postgrado y doctorados en estudios de género y la creación de institutos o seminarios universitarios de estudios de la mujer.
- f) El acceso a la enseñanza universitaria de las mujeres con diferentes discapacidades y el fomento de las nuevas tecnologías para facilitar su integración académica.
- g) La creación y sostenimiento de las unidades de género en los centros universitarios públicos.
- h) Que los materiales curriculares y libros de texto carezcan de prejuicios culturales, estereotipos sexistas o discriminatorios.

### **Art. 36. Incentivos al empleo femenino.**

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha incentivará el empleo femenino a través de las siguientes medidas:

- a) Aplicar la transversalidad de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en la Región y que sean competencia de la Junta de Comunidades.
- b) Incrementar la participación de las mujeres en los programas que desarrollen las políticas activas de empleo, en la misma proporción que éstas suponen de la totalidad de personas desempleadas.
- c) Establecer en colaboración con las entidades locales en sus planes de empleo, una reserva para la contratación de mujeres en el mismo porcentaje de lo que suponen las desempleadas respecto de la totalidad de personas paradas.
- d) Incentivar a las empresas que proporcionen servicios socio-comunitarios y medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- e) Establecer ayudas económicas a la contratación indefinida de mujeres y, en particular, de aquellas que sus especiales circunstancias las sitúen en una posición de mayor vulnerabilidad.
- f) Conceder ayudas a las mujeres para la creación de empresas y autoempleo femenino al inicio de la actividad, así como prestándoles asesoramiento y acompañamiento durante los dos años siguientes.
- g) Incentivar la contratación de mujeres con diferentes discapacidades, tanto en los planes de empleo locales como en la empresa privada, subvencionando las medidas imprescindibles de adecuación del espacio laboral a la minusvalía de la persona con contrato indefinido.
- h) Establecer el Distintivo de Excelencia para las empresas que acuerden con la representación legal del personal planes de igualdad y conciliación, acciones de responsabilidad social y los ejecuten.
- i) Incentivar la elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad negociados con la representación legal del personal, en las empresas de Castilla-La Mancha de entre 50 y 250 trabajadores/ as.

### **Art. 37. Concertación social y dialogo social.**

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha fomentará la igualdad de oportunidades mediante las siguientes medidas:

- a) Introducir en las propuestas de concertación social y dialogo social, en las que la Junta de Comunidades participe, la sistematización de acciones que fomenten la mayor presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, atendiendo a la calidad y permanencia en el empleo, a la igualdad de oportunidades y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- b) Posibilitar cursos de formación en igualdad a los agentes sociales y económicos.
- c) Promover la elaboración de guías de buenas prácticas en la negociación colectiva.
- d) Favorecer el asesoramiento técnico a las empresas que no vengan obligadas a realizar planes de igualdad, para que puedan afrontar su elaboración voluntaria con mayor facilidad.
- e) Velar porque los convenios colectivos no contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad, resulten discriminatorias o presenten un contenido contrario a lo dispuesto en la presente Ley de Igualdad, colaborando a tal efecto con la autoridad laboral y conforme al artículo 90.6 de Estatuto de los Trabajadores

### **Art. 38. Contratación pública.**

Con el fin de promover la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, a través de sus órganos de contratación, podrá establecer condiciones especiales de ejecución de los contratos que celebre, relacionadas con la empleabilidad de mujeres, respetando la legislación vigente y el acervo comunitario.

### **Art. 39. De la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las empresas.**

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha promoverá la escolarización de menores de 0 a 3 años, así como la creación de plazas en centros de día para personas con pérdida de autonomía personal y dependientes

### **Art. 40. Igualdad en el empleo del sector público.**

Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha desarrollarán las medidas necesarias para que mujeres y hombres alcancen condiciones de igualdad efectiva en el acceso y promoción al empleo público. En la negociación colectiva se promoverá un catálogo de medidas efectivas para garantizar la igualdad retributiva, para la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos, cuerpos y categorías, y para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o profesional.

### **Art. 41. Planes de igualdad en la función pública.**

La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha elaborará, para su personal, un Plan de Igualdad de Oportunidades en la Función Pública. Este plan deberá contemplar el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares, la formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la prevención del acoso sexual y del acoso relacionado con el sexo, así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de género que tengan las actuaciones desarrolladas.

### **Art. 42. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el empleo público.**

Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha adoptará las siguientes medidas:

- a) En los departamentos, organismos y empresas públicas dependientes de la Junta de Comunidades se establecerán, previa negociación con los sindicatos más representativos, planes de conciliación que podrán incluir,

entre otros, aspectos relacionados con la organización de los tiempos de trabajo, espacios, horarios y disfrute de vacaciones.

- b) El acceso preferente, durante un año, a los cursos de formación para las personas que se han reincorporado al servicio o actividad laboral después de un permiso, o suspensión de contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento, o de una excedencia por cuidado de hijos o hijas, o de personas enfermas o dependientes, conforme se determine reglamentariamente.
- c) La realización de un horario flexible, siempre que se alcancen los objetivos predeterminados y lo permitan la naturaleza de los puestos de trabajo y las necesidades del servicio

#### **Art. 43. Embarazo, maternidad, paternidad.**

La maternidad es una función social que debe ser garantizada promoviendo las condiciones que eviten los efectos negativos que el embarazo y la propia maternidad puedan tener en los derechos de las mujeres. Deberá garantizarse la protección a la salud y la seguridad de las trabajadoras y funcionarias embarazadas y las que se encuentren en periodo de lactancia, teniendo estas mujeres derecho al cambio temporal del puesto o centro de trabajo o servicio, para evitar un riesgo específico

#### **Art. 44. Excelencia en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial.**

Las empresas, públicas o privadas, que acuerden con los sindicatos o representantes del personal planes de igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial podrán ser reconocidas por la Junta de Comunidades con el “Distintivo de Excelencia” el cual será valorado a los efectos de contratos administrativos, concursos públicos, ayudas y subvenciones. La concesión del distintivo la realizará la Presidencia de la Junta de Comunidades a propuesta del Instituto de la Mujer. Las condiciones y requisitos para su concesión así como el procedimiento de otorgamiento y revocación se regularán reglamentariamente.



#### **Art. 45. La Perspectiva de género en salud.**

La Administración sanitaria incorporará la perspectiva de género en todos los planes, estudios e investigaciones relacionados con la salud. En particular, deberá tener en cuenta las diferentes situaciones, condiciones de vida y trabajo de las mujeres y los hombres, y su incidencia en la salud. El acoso sexual y el acoso relacionado con el género, en el trabajo, afectan a la salud laboral y por ello deberá tratarse como un riesgo profesional.

#### **Art. 46. Salud y Género.**

La Administración sanitaria garantizará, en los términos previstos en esta Ley, el derecho a la protección de la salud de las mujeres, prestando especial atención a sus ciclos vitales y necesidades específicas por razón de sexo. A tal fin adoptará las medidas necesarias.

#### **Art. 47. Participación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos colegiados de la sanidad pública.**

Los consejos de salud de área y de zona básica de salud, y comisiones de bioética o análogas, contarán con una participación equilibrada de hombres y mujeres en los representantes designados por las Administraciones públicas.

#### **Art. 49. Prevención de la discriminación por razón de sexo en los medios de comunicación social públicos.**

El consejo de dirección de cada uno de los medios de comunicación públicos designará a una persona, experta en género, como responsable de la supervisión de las publicaciones, emisiones o programas, propios o subvencionados, para informar si de los mismos se pudiera deducir la existencia de discriminación por razón de sexo, o la transmisión de la imagen de la mujer de forma sesgada, mostrando a las mujeres sólo desde modelos culturales sexistas o estereotipados.

### **Art. 49. Prevención de la discriminación por razón de sexo en los medios de comunicación social públicos.**

El consejo de dirección de cada uno de los medios de comunicación públicos designará a una persona, experta en género, como responsable de la supervisión de las publicaciones, emisiones o programas, propios o subvencionados, para informar si de los mismos se pudiera deducir la existencia de discriminación por razón de sexo, o la transmisión de la imagen de la mujer de forma sesgada, mostrando a las mujeres sólo desde modelos culturales sexistas o estereotipados.

### **Art. 50. Fomento de la autorregulación de los medios de comunicación social de titularidad privada.**

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha velará por que los medios de titularidad privada transmitan una imagen de la mujer igualitaria y no discriminatoria.

### **Art. 51. Imagen de las mujeres en la publicidad.**

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha velará para que la imagen de las mujeres que se transmita a través de la publicidad sea igualitaria, plural y no estereotipada en función del género. No podrá emitirse o editarse publicidad que fomente o induzca a la prostitución de mujeres en ningún medio de comunicación de titularidad pública.

### **Art. 52. Publicidad discriminatoria.**

El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha estará legitimado para la interposición de acciones de rectificación y cese de la publicidad discriminatoria por razón de sexo y aquella que utilice el cuerpo de la mujer sin que tenga relación con el objeto que se publicita.

### **El Título III**

Contempla medidas contra la discriminación por razón de sexo, diferentes de las contenidas en el título anterior, ya que cualquier discriminación comporta una vulneración del artículo 14 de la Constitución Española, y por tanto, las medidas aquí previstas son preventivas, de reparación cuando la

discriminación ya ha tenido lugar y de sanción, en función de las competencias autonómicas. Las principales medidas se refieren a la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y la discriminación retributiva

### **Art. 53. Del acoso sexual y por razón de sexo.**

A los efectos de esta Ley constituye 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. 54. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.**

Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha, enumeradas en el artículo 3.2 de la presente Ley, en el ámbito de sus competencias, garantizarán la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, promoviendo un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo, aplicando medidas de prevención y de atención, así como la información y formación especializada en esta materia en las relaciones de trabajo.

### **Art. 55. Prevención de la discriminación retributiva**

Las Administraciones públicas castellano-manchegas garantizarán la igualdad de retribuciones entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público.

Cuando algún colectivo funcional o laboral formule una queja de aparente discriminación retributiva por razón de sexo, será examinada por la comisión paritaria correspondiente o por los órganos de representación del personal funcionario, que elevará informe al respecto.

### **Art. 56. Código de buenas prácticas para combatir la discriminación retributiva**

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha elaborará, con la representación sindical y empresarial castellanomanchega, un código de buenas prácticas para combatir la discriminación retributiva en las empresas.

### **Art. 57. Cláusula igualitaria en contrataciones administrativas.**

En aquellos pliegos de cláusulas administrativas particulares de la Administración autonómica en los que, para la contratación, sea contemplado el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las empresas, podrá ser calificado el cumplimiento de ese principio como obligación contractual esencial para todo el tiempo que dure el contrato, y considerado su incumplimiento como causa de resolución del mismo

### **Art. 58. Sanciones.**

Las empresas que hayan sido sancionadas en firme por incumplimiento de condiciones especiales de ejecución del contrato atinentes a la no discriminación por razón de sexo, constituyendo dicho incumplimiento infracción grave, no podrán participar en los procedimientos de contratación, ni recibir subvenciones de la Administración autonómica, de conformidad con la normativa de aplicación

## **El Título IV**

Garantía del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, contempla las competencias del Defensor del Pueblo para que incorpore en su informe anual, remitido a las Cortes Regionales, un capítulo específico dedicado a las quejas y reclamaciones en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación por razón de sexo. Igualmente, la Adjuntía de Igualdad realizará informes monográficos o especiales sobre igualdad de género y no discriminación por razón de sexo.

### **Art. 59. El Defensor del Pueblo de Castilla-La Mancha.**

El Defensor del Pueblo de Castilla-La Mancha es la institución garante del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en las actuaciones de las Administraciones públicas castellano-manchegas

### **Art. 60. Informes y monografías sobre igualdad de género.**

La Adjuntía de Igualdad del Defensor del Pueblo realizará informes monográficos o especiales sobre igualdad de género y no discriminación por

razón de sexo de aquellas actuaciones realizadas en la defensa de las ciudadanas y los ciudadanos, ante quejas de discriminación por razón de sexo y en los supuestos acordados de oficio

## **El Título V**

Entidades no gubernamentales colaboradoras para la implantación de la igualdad, aborda la función colaboradora de las entidades no gubernamentales para hacer efectivo el principio de igualdad, incorporando a las asociaciones de mujeres en los órganos de consulta, participación y asesoramiento de las administraciones públicas. Al tiempo, su participación cobra un papel relevante para facilitar pactos y acuerdos con organizaciones sindicales y empresariales. Se da rango de entidades colaboradoras a los colegios y asociaciones profesionales que tengan entre sus actividades la promoción de la igualdad de género y que en sus juntas directivas tengan una composición equilibrada de mujeres y hombres.

### **Art. 61. Participación de las asociaciones de mujeres en las políticas públicas de igualdad entre hombres y mujeres.**

### **Art. 62. Incorporación de las asociaciones de mujeres en los consejos consultivos y asesores de naturaleza pública de Castilla-La Mancha.**

Para la implantación de la igualdad, las asociaciones de mujeres de ámbito regional, conforme se establezca reglamentariamente, estarán representadas en los órganos de toma de decisión de los consejos consultivos y asesores de naturaleza pública de Castilla-La Mancha en los que participe la sociedad civil.

**Art. 63. La interlocución entre las administraciones publicas castellano-manchegas y las organizaciones sindicales y empresariales.**

**Art. 64. Participación de las organizaciones vecinales y de consumidores en el desarrollo de la igualdad entre hombres y mujeres.**

**Art. 65. Participación de los colegios y asociaciones profesionales en el desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres.**

Por último, la Ley incluye una disposición adicional única, una disposición derogatoria única y seis disposiciones finales.

#### **Disposición adicional única. Unidades de Igualdad.**

En el plazo máximo de cinco años, desde la entrada en vigor de esta Ley, deberán estar en funcionamiento las Unidades de Igualdad en todas las Consejerías.

#### **Disposición derogatoria única. Cláusula general.**

Quedan derogadas todas aquellas disposiciones de igual o inferior rango que contradigan, o se opongan, a lo previsto en la presente Ley.

**Disposición final primera.** Modificación de la Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha

**Disposición final segunda.** Modificación de la Ley 16/2001, de 20 de diciembre, del Defensor del Pueblo de Castilla- La Mancha. Se modifica la Ley 16/2001, de 20 de diciembre, del Defensor del Pueblo de Castilla-La Mancha.

**Disposición final tercera.** Modificación de la Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y de Protección a las Mujeres Maltratadas.

**Disposición final cuarta.** Cláusula general. Las modificaciones normativas necesarias para el efectivo cumplimiento de lo estipulado en esta Ley, en los casos en que ésta no establezca un plazo específico, se producirán en el plazo

de cuatro años desde su entrada en vigor. Esta actuación es aplicable concretamente respecto de la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de administración, decisión, ejecutivos, consultivos y asesores.

**Disposición final quinta.** Desarrollo reglamentario. Se autoriza al Consejo de Gobierno de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo reglamentario de la presente Ley.

**Disposición final sexta.** Entrada en vigor. La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha, es decir, en vigor desde el 19 de noviembre de 2010.

[Enlace externo para acceder al texto íntegro de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha](#)

# PARA LA EMPRESA

## Medidas de fomento de empleo en maternidad y paternidad (INEM)

### MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO EN LOS SUPUESTOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (Ayudas para las empresas)

COLECTIVO	BONIFICACIÓN	DURACIÓN
<p>Contrato de interinidad que se realice a personas desempleadas, para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato por <b>riesgo durante el embarazo, o riesgo durante la lactancia natural</b>.</p> <p>Contrato de interinidad que se realice a personas desempleadas, para sustituir a <u>trabajadoras y trabajadores</u> que tengan suspendido su contrato por <b>permiso de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento</b>.</p> <p><i>R.D. Ley 11/1998 (art. 1) Modificado por la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad</i></p>	100 % (de todas las cuotas empresariales)	Mientras dure la situación
<p><u>Trabajadoras y trabajadores</u> (incluidos socios de cooperativas y autónomos) que sean sustituidos/os durante los periodos de <b>permiso por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural</b>, por desempleados/as con contrato de interinidad bonificado</p> <p><i>R.D. Ley 12/2001 (Disp. Adicional 2ª) Modificada por la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad</i></p>	100 % (de todas las cuotas empresariales)	Mientras dure la situación
<p>Contrato de interinidad para sustituir a <u>trabajadoras y trabajadores</u> en situación de excedencia para el cuidado de familiares, que se celebre con desempleados que lleven más de un año cobrando prestación o subsidio por desempleo.</p> <p><i>R.D. 1/95 Del Estatuto de los Trabajadores. Disp. Adicional 14ª.</i></p>	95 % 60 % 50 % (de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes)	1º año 1º año 1º año



# ● PARA LAS TRABAJADORAS

## Plan Regional de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

El Gobierno de Castilla-La Mancha, de acuerdo con Empresarios y Sindicatos, ha establecido un conjunto de medidas para ayudar a compaginar la vida familiar, con el desarrollo personal y profesional: Plan Regional de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal 2007-2010

Desde hace décadas, el mercado de trabajo experimenta cambios acelerados, en buena medida impulsados por los avances tecnológicos y la globalización de las relaciones económicas y comerciales. Todo ello ha empujado al cambio de las relaciones familiares y de múltiples aspectos culturales, que hace muy poco tiempo hubiéramos considerado prácticamente inmutables.

En España y por supuesto, también en Castilla-La Mancha, el mercado laboral protagoniza un espectacular y sostenido periodo de expansión, con un incremento continuo de la actividad y de la ocupación hasta cifras antes nunca registradas, así como una disminución continuada del desempleo, hasta alcanzar tasas que, al menos en varones, son propias ya del pleno empleo. Pero sin duda, si algo ha caracterizado estos años ha sido la incorporación masiva de la mujer al empleo.

Todos estos progresos han afectado profundamente la realidad cotidiana. Han mejorado la situación económica de muchas familias, pero también han provocado conflictos y choques con una cultura muy arraigada, en todos los ámbitos sociales, que hacía recaer, en exclusiva, sobre las mujeres la responsabilidad del cuidado de menores y de las personas dependientes. Hoy muchas mujeres han de enfrentarse a la alternativa de tener que responder, o a sus aspiraciones laborales, o a las responsabilidades familiares.

Las mujeres siguen siendo, en buena medida las que corren con el peso de las tareas domésticas. En las decisiones familiares se valora superiormente el empleo del varón, a menudo más estable y mejor remunerado que el de la mujer. Si además los costes de conciliar responsabilidades familiares y laborales recaen

en solitario sobre la mujer, éstas ven reducidas su disponibilidad y su movilidad y, con ello, sus oportunidades de empleo.

Es verdad que la conciliación no es una responsabilidad de las mujeres, lo es de toda la sociedad, pero también es cierto que son ellas las que, a menudo, pagan un precio, en forma de desempleo o de peores empleos, por la falta de oportunidades de una conciliación efectiva.

Estamos seguros de que la puesta en marcha de políticas eficaces, en pro de la conciliación de responsabilidades familiares y laborales, jugará un papel relevante en la promoción del empleo femenino y en la consecución para Castilla-La Mancha de un mercado de trabajo más igualitario.

Además, estas políticas tienen un peso incuestionable en aspectos educativos, sociales y culturales. La falta de posibilidades efectivas de conciliación está detrás de las muy bajas tasas de natalidad que sufre España y de las que Castilla-La Mancha no es ajena.

Nos encontramos ante un reto social y laboral, que ahora emerge ante nosotros con claridad, empujado por la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo, por la persistencia de obstáculos a un mercado de trabajo verdaderamente igualitario, por la permanencia de un reparto desigual de tareas domésticas y del cuidado de menores y personas dependientes. Todo ello en un escenario demográfico caracterizado por un envejecimiento paulatino de la población y unas tasas mínimas de natalidad.

En Castilla-La Mancha somos conscientes de que si no asumimos ahora de forma colectiva (familias, empresas, trabajadores y administraciones) nuestra responsabilidad en este ámbito, nos enfrentaremos muy pronto al estrangulamiento de las perspectivas de desarrollo de la región. Tal como se recoge en el Pacto por el Desarrollo y la Competitividad suscrito por el gobierno regional y los agentes sociales, tenemos que redoblar el esfuerzo por facilitar la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y al empleo, no ya sólo como un objetivo de integración laboral o de igualdad, sino como una verdadera estrategia de desarrollo regional.

Entre todos tenemos que ser capaces de poner en marcha medidas eficaces y útiles para poder movilizar todos los recursos y potencialidades que atesoran las

mujeres de Castilla- La Mancha. Y para lograrlo es necesaria una intervención pública que libere, aunque sea parcialmente, a las familias y a las mujeres de los costes de la conciliación. El futuro vendrá determinado por nuestra decisión y grado de acierto actual. Sabemos que las administraciones, las familias, los trabajadores y las empresas tenemos el reto colectivo de construir, en los próximos años, un modelo social y productivo que resuelva con éxito el conflicto que ahora sufren muchos castellano-manchegos, hombres y mujeres, entre trabajo y familia.

Para alcanzar una solución definitiva es importante una racionalización de los horarios, no sólo los laborales, sino también los personales. Sin embargo no es fácil cambiar, menos con rapidez, ritmos y horarios de trabajo asentados en un modelo productivo tradicional. Tampoco todas las empresas tienen la misma capacidad de cambio. Sus posibilidades de adoptar nuevos horarios, flexibilizar la producción o reorganizar el trabajo en torno a objetivos, depende del tamaño de la empresa, de su sector o de su posicionamiento en el mercado.

Sabemos que existen dificultades objetivas, pero no podemos renunciar a un nuevo modelo, más racional, de horarios que redundará de forma global en mejorar nuestra calidad de vida, no sólo haciendo posible la conciliación entre obligaciones familiares y laborales, sino también facilitando la educación de los hijos, eliminando obstáculos a la natalidad y reforzando la seguridad en el puesto de trabajo.

Aunque no son los únicos actores del cambio, las empresas juegan un papel decisivo, pero si aspiramos a concebir medidas realistas tenemos que asumir desde un principio la diversidad como punto de partida. Ni todas las empresas, ni todos los sectores pueden afrontar con la misma facilidad medidas de flexibilización, de racionalización de horarios o de conciliación. No siempre es fácil. A veces puede llegar a resultar inviable ligar el tiempo de trabajo a la productividad sin perder capacidad de competencia. Pero ahora, si adoptamos medidas coherentes con la diversidad de nuestro tejido empresarial, tenemos la oportunidad de colaborar en un proceso de modernización de la empresa y de las relaciones laborales.

Igualmente, si aspiramos a que las medidas que se pongan en marcha sean socialmente útiles, debemos plantearlas desde la diversidad del modelo familiar

actual. Debemos reconocer las muy variadas realidades familiares, en particular las de las familias monoparentales, que acaparan buena parte del riesgo de exclusión social.

Al mismo tiempo, hemos de contemplar la diversidad territorial de Castilla-La Mancha, en particular considerar que en muchas zonas rurales tanto las empresas como las familias encuentran especiales dificultades. En consecuencia, debemos arbitrar medidas que ofrezcan un trato preferente de las intervenciones públicas ante esta realidad geográfica y demográfica.

Además, sabemos que todas las medidas que se pongan en marcha sólo tendrán perspectivas de éxito si se conciben, planifican, ejecutan y también se evalúan desde el consenso y el diálogo social.

Por último, no hay que olvidar nunca que, siendo importante el despliegue de intervenciones públicas, las modificaciones en el sistema de organización industrial o la racionalización de los horarios, todo este esfuerzo estará condenado al fracaso si, entre todos, no somos capaces de emprender con decisión el camino de un reparto equitativo de tareas y responsabilidades domésticas y familiares entre hombres y mujeres.

Un Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, como el que a continuación se presenta, debe contemplar como uno de sus pilares fundamentales, la formación y la educación social para favorecer el cambio de roles en los hogares entre hombres y mujeres, la superación de tradiciones culturalmente muy arraigadas, así como la aparición y consolidación de nuevos modos de organización empresarial y productiva.

El Gobierno Regional de Castilla-La Mancha, los agentes sociales y los municipios de la región concluyen en la necesidad de contribuir con su esfuerzo común para hacer frente a la realidad de un nuevo reto social. Coinciden en la ocasión y la necesidad de poner en marcha una acción decidida para ayudar a la conciliación de la vida familiar y laboral. Se trata de asumir el reto de la conciliación como objetivo estratégico de Castilla-La Mancha.

**ORDEN DE 26/10/2010, de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a personas trabajadoras, dirigidas a compensar la pérdida de ingresos derivada de la reducción de jornada laboral, el disfrute de excedencias o la suspensión de contratos laborales, para conciliar su vida laboral, familiar y personal**

En un tiempo en que los problemas principales en el empleo vienen a concentrarse casi exclusivamente en el aumento del paro y en las estrategias para combatirlo, el Gobierno Regional a la vez que trabaja intensamente en ello, no puede y no quiere olvidarse de seguir destinando recursos para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la población castellano-manchega, y cumplir así con el compromiso establecido en el Plan Regional 2007/2010, y con el mandato que tanto la normativa europea como nacional, fundamentalmente la Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, disponen al respecto. La realidad del desempleo no puede ocultar que muchos miles de familias siguen teniendo problemas para hacer compatible su dedicación al trabajo con las necesidades familiares y personales, y es este un campo donde las ayudas públicas pueden constituir un apoyo e impulso esencial.

Hay que tener en cuenta además que la conciliación es uno de los objetivos recogidos en el Plan por el Crecimiento, la Consolidación y la Calidad del Empleo en Castilla-La Mancha (concretamente en su Eje 6, Medida 73), suscrito con los agentes sociales, que tiene vigencia hasta 2013 y que asegura la continuidad de los fines del Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal de Castilla-La Mancha 2007/2010

De acuerdo con lo anterior, la presente Orden vuelve a recoger las ayudas para compensar la pérdida de ingresos, con la intención de seguir ofreciendo a las familias de la región subvenciones a la conciliación a la vez que se pone el acento en la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas domésticas y de cuidado de familiares, entendiendo la corresponsabilidad como la asunción equitativa por parte de hombre y mujeres de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito de

lo doméstico, la familia y los cuidados. Para ello, se ha optado por destinar las ayudas a los colectivos de las familias en las que es el hombre quien disminuye total o parcialmente su tiempo de trabajo, las familias de trabajadores y trabajadoras discapacitados, las mujeres cabeza de familia monoparental y las mujeres víctimas de violencia de género, concentrando así las ayudas en aquellos colectivos que mejor traducen el objeto del Plan y mayores necesidades presentan al respecto.

El presente programa de ayudas será objeto de cofinanciación mediante el Programa Operativo del Fondo Social Europeo 2007-2013 de Castilla-La Mancha. El Fondo Social Europeo apoya las políticas de los Estados miembros destinados a alcanzar el pleno empleo, la calidad y la productividad en el trabajo, promoviendo la inclusión social, en particular, el acceso de las personas desfavorecidas al empleo, y a reducir las disparidades nacionales, regionales y locales en materia de empleo.

La presente Orden tiene por objeto establecer las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas a compensar la pérdida de ingresos que supone la reducción de jornada laboral, el disfrute de excedencias voluntarias o la suspensión de los contratos laborales para atender al cuidado de familiares o menores a cargo, o participar en procesos de adopción internacional o búsqueda de familiares, a las siguientes personas beneficiarias: los trabajadores y trabajadoras en activo, las unidades familiares formadas por matrimonios o parejas de hecho de trabajadores/ as en activo y las mujeres víctimas de violencia de género.

Los objetivos de estas subvenciones son:

- a) Facilitar la conciliación del derecho al empleo, en condiciones de igualdad para hombres y mujeres, con las responsabilidades familiares y personales.
- b) Fomentar el acceso y permanencia en el empleo de las mujeres con menores o familiares a su cargo.
- c) Promover una modificación en los roles y estereotipos de género a través del fomento de un reparto más equitativo de las tareas de cuidado entre los hombres y las mujeres

## *Ayudas para cubrir gastos de servicios de atención a menores*

Orden de 26 de octubre de 2010 que establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a trabajadores, que cubran los gastos derivados de los servicios para la atención de hijos, menores acogidos o tutelados, para conciliar su vida laboral, personal y familiar.

### **Base 4ª Beneficiarios**

- a) Mujeres víctima de violencia de género, residentes en Castilla-La Mancha con hijos, menores acogidos o tutelados que convivan con ellas y a su cargo.
- b) Trabajadores y trabajadoras en activo, residentes en Castilla-La Mancha con hijos, menores acogidos o tutelados que convivan con ellos y a su cargo.

### **Base 5ª Requisitos de los beneficiarios**

- a) Ser trabajadores por cuenta ajena durante un mínimo de 270 días dentro del año que sirve de referencia para la subvención (desde el 1 de agosto del año anterior a la correspondiente convocatoria hasta el 31 de julio del año de la misma, ambos incluidos). Se computaran como trabajados, los días en que se ejerza el derecho de huelga, los días de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses
- b) Tener domicilio fiscal en Castilla-La Mancha.
- c) No ser personal de las Administraciones Públicas al que le sea de aplicación total, parcial o supletoria el Estatuto del Empleado Público, aprobado por la Ley 7/2007, de 12 de abril, a excepción de las fundaciones y empresas públicas.
- d) Tener una renta familiar anual inferior a 42.000 euros.

**En caso de matrimonios o parejas de hecho, el cónyuge o la pareja del titular principal de la solicitud deben cumplir también los cuatro requisitos**, salvo los siguientes supuestos:

- Mujeres víctimas de violencia de género.
- Cuando se haya instado declaración ausencia legal por desaparición del otro progenitor.
- Cuando se haya instado reclamación judicial de alimentos.
- Cuando el matrimonio o pareja se haya separado o disuelto.
- Cuando sufra una enfermedad grave acreditada mediante certificado médico oficial. En este caso, si embargo, si debe cumplir los requisitos b), c) y d).
- Las mujeres víctimas de violencia de género, solo deben cumplir el requisito b). En caso de que no estén trabajando deberán estar inscritas como desempleadas en una Oficina de Empleo del Sepecam.
- Cuando el/ la cónyuge o pareja de la persona titular principal sea un hombre trabajador por cuenta propia, deberá cumplir los requisitos b), c) y d) de esta Base. Igualmente debe trabajar durante un mínimo de 270 días dentro del año que sirve de referencia para la subvención. Los días en incapacidad temporal se computarán como días trabajados.

### **Base 7ª Cuantía de la subvención**

La subvención a conceder será de la mitad de los gastos debidamente justificados y correspondiente al periodo que va desde el 1 de agosto del año anterior a la correspondiente convocatoria hasta el 31 de julio del año de la misma, ambos incluidos, siendo el importe máximo a subvencionar por el gasto anual **1.200 €**.

**Las personas beneficiarias sólo podrán percibir una subvención por convocatoria. En el caso de ser beneficiarios en varias de las convocatorias de subvenciones que cubran gastos derivados de servicios para atención de hijos, menores acogidos o tutelados, en ejecución del Plan de Conciliación de Castilla-La Mancha 2007/2010 (o instrumento que lo sustituya), la suma acumulada de las distintas**



**subvenciones no podrá ser superior a 3.600 euros. En caso de familias numerosas esta suma acumulada no podrá ser superior a 6.000 euros.**

### **Base 8ª Gastos subvencionables**

- a) Gastos de Centros de Atención a la infancia y del primer ciclo de Educación Infantil, que tengan las autorizaciones administrativas pertinentes (la de la Consejería de Bienestar Social , entre otras).
- b) Gastos de Comedor Escolar
- c) Gastos de atención de menores por ampliación del horario escolar en los Centros Educativos, incluidos los servicios en periodo vacacional.
- d) Gastos salariales y de Seguridad Social por la contratación de empleados al servicio del hogar familiar. Se excluye la contratación de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Gastos por servicios domiciliarios para la atención de las necesidades del hogar, prestados por autónomos o empresas (laborales o mercantiles).

Quedan excluidos los gastos por servicios sanitarios, deportivos, educativos, lúdicos u otros no relacionados directamente con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

### **Base 13ª Incompatibilidad de las subvenciones**

La presente subvención, excepto para las mujeres víctima de violencia de género, es incompatible con la compensación por pérdida de ingresos debida a la reducción de la jornada laboral, el disfrute de la excedencia o la suspensión de contratos laborales, dentro del mismo Plan Regional de Conciliación, convocadas en el mismo año, aunque las mensualidades de los gastos por servicios o pérdida de ingresos no sean del todo coincidentes. En caso de incompatibilidad se concederá en su caso, la subvención regulada en la presente Orden.

### Plazo de solicitudes.

Las solicitudes podrán presentarse desde el día siguiente de la publicación de esta convocatoria hasta el **14 de enero de 2011**. Las solicitudes deberán justificar los gastos producidos dentro del periodo comprendido desde el **1 de agosto de 2009 hasta el 31 de julio de 2010**, ambos inclusive.

**INFORMACION:** [www.sepecam.jccm.es](http://www.sepecam.jccm.es) : Ciudadanía; Conciliación; (Atención menores, RJ/EXC.

ESTE RESUMEN NO EXIME DEL CONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE LA ORDEN DE 26-10-2010 Y RESOLUCIÓN DE 27-10-2010. (D.O.C.M.29-10-2010)

### *Ayudas por pérdidas de ingresos por reducción de jornada, excedencias o suspensión de contratos*

Orden 26 de octubre de 2010 por la se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a trabajadores, para compensar la pérdida de ingresos derivada de la reducción de la jornada laboral, disfrute de excedencias o suspensión de contratos laborales, para conciliar su vida laboral, familiar y personal.

### Objeto de estas ayudas

Subvenciones dirigidas a compensar la pérdida de ingresos que supone la reducción de jornada, el disfrute de excedencias voluntarias o la suspensión de contrato laboral, para atender al cuidado de familiares o menores a cargo( hijos menores de 8 años) o participar en procesos de adopción internacional o búsqueda de familiares desaparecidos.

### Base 4ª Beneficiarios

- a) **Las mujeres víctima de violencia de género, trabajadoras en activo**, residentes en Castilla-La Mancha con hijos, menores acogidos o tutelados menores de 8 años que convivan con ellas y se hallen a su cargo.

- b) Las familias de trabajadores y trabajadoras en activo, **que sea el hombre** quien disminuye sus ingresos por reducción de jornada, excedencia o suspensión contractual, que residan en Castilla-La Mancha y tengan hijas/ os menores en acogimiento o tutela, con edad inferior a 8 años que convivan con ellos y se hallen a su cargo, o algún familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, con enfermedad grave.
- c) **Las familias monoparentales de trabajadores/ as en activo**, residentes en Castilla-La Mancha, que tengan hijas/ os, menores en acogimiento o tutela, con edad inferior a 8 años, con quienes convivan y se hallen a su cargo, o algún familiar hasta el segundo grado, por consanguinidad o afinidad, con enfermedad grave.
- d) **Las familias de trabajadores y trabajadoras en activo en las que al menos uno de los progenitores tenga una discapacidad igual o superior al 33%**, que sean residentes en Castilla-La Mancha, y tengan hijas/ os, menores en acogimiento o tutela, con edad inferior a 8 años, con quienes convivan y se hallen a su cargo, o algún familiar hasta el segundo grado, por consanguinidad o afinidad, con enfermedad grave.
- e) **Los trabajadores y trabajadoras en activo, residentes en Castilla-La Mancha, que participen en procesos de adopción internacional** o en la búsqueda de un familiar hasta el segundo grado, por consanguinidad o afinidad, desaparecido.

Los supuestos de reducción de jornada, excedencia o suspensión de contrato, para la búsqueda de un familiar desaparecido o el cuidado de un familiar con enfermedad grave, **si la pareja de hecho no está inscrita en un Registro Público, sólo serán subvencionables cuando el familiar tenga parentesco de hasta el segundo grado por consanguinidad con la persona titular principal.**

### **Base 5ª Requisitos de los beneficiarios**

- a) Ser trabajadoras o trabajadores asalariados **por cuenta ajena** que hayan disfrutado de la reducción de jornada laboral o de una excedencia

voluntaria, o hayan suspendido su contrato laboral, durante todo o parte del periodo de 12 meses que señala la Base 7ª.2. **La excedencia o la suspensión debe tener una duración mínima de un mes.**

- b) Tener domicilio fiscal en Castilla-La Mancha.
- c) **No ser personal de las Administraciones Públicas al que le sea de aplicación total establecido en el art. 2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto del Empleado Público.** Este requisito no será exigible a las mujeres víctimas de violencia de género.

En caso de matrimonios o parejas de hecho, el cónyuge o pareja del titular principal debe haber trabajado por cuenta ajena o propia durante todo el periodo de reducción de jornada, excedencia o suspensión contractual. No obstante, cuando el periodo de reducción, excedencia o suspensión dure más de 270 días dentro del año anterior al de la convocatoria,(540 si son los dos años), será suficiente que el/ la cónyuge o pareja trabaje por cuenta ajena o propia un mínimo de 270 días en dicho año, (540 si son los dos años), según Disposición transitoria. En todo caso, el/ la cónyuge debe tener domicilio fiscal en Castilla La Mancha.

Al cónyuge o pareja se le computarán como trabajados, los días en que ejerza el derecho de huelga, los días que esté en incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

No se exigirá el cumplimiento de estos requisitos al cónyuge o pareja en los supuestos siguientes:

- a) Cuando el titular principal sea una mujer víctima de violencia de género.
- b) Cuando se haya instado la declaración de ausencia legal por desaparición.
- c) Cuando se haya instado una reclamación judicial de alimentos.
- d) Cuando el matrimonio o pareja se haya separado o disuelto.
- e) Cuando sufra una enfermedad grave, acreditada mediante certificado médico oficial. En este caso, sin embargo, sí debe tener domicilio fiscal en Castilla-La Mancha.

En los supuestos de beneficiarios por procesos de adopción internacional, no se exigirá que el cónyuge o pareja haya trabajado durante el periodo de excedencia o suspensión contractual del titular principal.

No podrán ser beneficiarias aquellas personas que, cumpliendo las condiciones para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, reduzcan su jornada supliéndose sus servicios mediante el contrato de relevo regulado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

No podrán ser beneficiarias de la subvención por suspensión de contrato, las personas que perciban alguna prestación de la Seguridad Social con motivada por dicha suspensión.

### **Base 7ª Cuantía de la subvención**

- a) Para las reducciones de jornada se aplicará la escala siguiente:
- 100 euros al mes para reducciones de hasta un 12,5% de su jornada laboral completa.
  - 200 euros al mes para reducciones por encima del tramo anterior y hasta un 25% de su jornada laboral completa.
  - 300 euros al mes para reducciones por encima del tramo anterior y hasta un 37,5% de su jornada laboral completa.
  - 400 euros al mes para reducciones por encima del tramo anterior y hasta un 50% de su jornada laboral completa o porcentaje superior, en su caso.
- b) Para las excedencias voluntarias o suspensiones de contrato para las finalidades previstas en esta Orden, la cuantía será de 600 euros mensuales.

Cuando la pérdida de ingresos no se produzca en meses completos, la cuantía de la subvención se calculará en proporción a los días de reducción, excedencia o suspensión. La cuantía diaria de la subvención en las reducciones será el resultado de dividir por 30 la cantidad que en el tramo de la

escala le corresponda. En las excedencias o suspensiones contractuales, la cuantía diaria será de 20 euros.

Estas cuantías se verán **incrementadas en un 100%** cuando el trabajador que reduzca su jornada, disfrute de excedencia o suspenda su contrato, sea un **hombre o una mujer víctima de violencia de género.**

Las cuantías anteriores se pagarán siempre que el beneficiario acredite una pérdida de ingresos mensual igual o superior a la subvención que le corresponda. En caso de que la pérdida sea inferior, la cuantía de la subvención será la equivalente a ésta.

Las personas beneficiarias sólo podrán percibir una subvención por convocatoria. En el caso de ser beneficiarias en una o varias convocatorias, tanto en las futuras como en las anteriores a esta Orden, el importe total de la subvención o subvenciones percibidas, no podrá superar la **cuantía máxima de 3.000 euros.** Esta cuantía máxima total se elevará hasta **10.000 euros** cuando la persona que disfrute de la reducción de jornada, la excedencia o la suspensión contractual sea un **hombre o una mujer víctima de violencia de género.**

### **Base 12ª Incompatibilidad de las subvenciones**

Estas subvenciones, excepto para las mujeres víctimas de violencia de género, son incompatibles con las subvenciones por gastos de menores dentro del mismo Plan Regional de Conciliación. La incompatibilidad hace referencia a las subvenciones convocadas para el mismo año, aunque las mensualidades de los gastos por servicios o de la pérdida de ingresos no sean del todo coincidentes. En el supuesto de darse la incompatibilidad, se concederá la subvención para gastos de servicios.

### **Disposición transitoria**

Con carácter transitorio y excepcional, en la Convocatoria de 2011 el periodo subvencionable será el comprendido **entre el día 1 de enero de 2009 y 31 de diciembre de 2010, ambos inclusive.**

**Las solicitudes podrán presentarse desde el día siguiente de la publicación de la convocatoria hasta el 11 de febrero de 2010.** En este plazo los solicitantes deberán acreditar el disfrute de reducción de jornada o excedencia o la suspensión del contrato dentro del periodo comprendido desde el **1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre del 2010**, ambos incluidos.

**INFORMACION:** [www.sepecam.iccm.es](http://www.sepecam.iccm.es) **Conciliación vida laboral y familiar; Ayudas**

ESTE RESUMEN NO EXIME DEL CONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE LA ORDEN DE 26-10-2010 Y RESOLUCIÓN DE 27-10-2010 (D.O.C.M. 29-10-2010).

## *Ayudas para la conciliación de las trabajadoras autónomas (reta).*

**Decreto 344/2008 de 21 de noviembre**

### **Plazo**

Las solicitudes se podrán presentar durante todo el ejercicio presupuestario

### **Objeto**

Fomentar el autoempleo de la mujer. Promover cambios sobre el reparto de tareas entre hombres y mujeres

### **Destinatarios**

Trabajadoras autónomas, **a título principal o colaboradoras.**

### **Importe**

- Ayuda para el mantenimiento de actividad mediante la contratación de una persona a desempleada que sustituya a la trabajadora autónoma será de 900 euros/ mes o 225 euros /semana.
- Ayuda para reincorporación a la actividad consiste en una subvención de 900 euros/ mes 225 euros /semana.

- Ayudas a sufragar los gastos derivados de la atención de los hijos menores de 8 años: gastos de ampliación del horario escolar; para atender la contratación de una empleada al servicio del hogar familiar; acceso a servicios de un CAI y/ o del primer ciclo de educación infantil por un importe equivalente al 50% del gasto realizado. La cuantía máxima de los gastos debidamente justificados será de euros Acceder a servicios de Centro de Atención a la infancia o ciclo de infantil, además 50% de la cuantía de los gastos sin exceder de 1.200 euros

Las subvenciones relativas a la contratación de una persona empleada del hogar y el acceso a los servicios de un CAI y/ o del primer ciclo de educación infantil serán incompatibles entre si.

- **Marco legal DOCM: 21/11/08.** Decreto 344/2008, de por el que se regulan las subvenciones para el fomento y el desarrollo del trabajo autónomo en Castilla-la Mancha

## INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE MUJERES

### INCENTIVOS AUTONÓMICOS

#### *Para la contratación indefinida en el ámbito territorial de Castilla-La Mancha*

Orden de 28/10/2008 de la Consejería de Trabajo y Empleo por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones para incentivar la contratación indefinida en el ámbito territorial de CLM (DOCM 31/10/2008)

#### **Plazo**

El plazo estará abierto de forma permanente durante la vigencia de estas bases. Las solicitudes deberán presentarse en el plazo de 3 meses desde el siguiente al inicio de la relación laboral



## Objeto

Fomentar la estabilidad en el empleo, a través de la regulación de incentivos a la contratación indefinida en el ámbito territorial de Castilla-la Mancha.

## Destinatarios

Los beneficiarios de estas ayudas serán empresas, agrupaciones de personas físicas o jurídicas, entidades privadas sin ánimo de lucro, comunidades de bienes que formalicen contratos de trabajo subvencionables conforme a la base primera de la presente Orden

MODALIDAD	COLECTIVO	INCENTIVOS (subvención a fondo perdido)
<ul style="list-style-type: none"><li>● Contrato inicial indefinido suscrito con desempleados/as inscritas en el SEPECAM</li><li>● Contratos indefinidos de relevo y de sustitución por jubilación anticipada suscritos con desempleados/as inscritas en el SEPECAM</li><li>● Transformación en indefinidos de contratos temporales suscritos con trabajadores/as a través de algún programa de mejora de la empleabilidad subvencionado por el SEPECAM</li></ul>	Mujeres en general	8.000 €
	Mujeres pertenecientes a colectivos alejados del mercado laboral	9.000 €
<ul style="list-style-type: none"><li>● Contrato inicial indefinido suscrito con trabajadores que sean víctima de violencia de género.</li></ul>	Mujeres que acrediten la situación de víctima de violencia de género	9.000 €

*Autónomos/as: Autónomos/as que al formalizar cualquiera de estas contrataciones, esté realizando su primer contrato indefinido a jornada completa: se sumarán 2.000 € a las cuantías anteriores.*

## Marco legal

- **DOCM: 31/10/08** de 28-10-2008, de la Consejería de Trabajo y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones para incentivar la contratación indefinida en el ámbito territorial de Castilla-la Mancha
- **DOCM: 10/02/10** de 27/01/2010, , que modifica la Orden de por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones para incentivar la contratación indefinida en el ámbito territorial de Castilla-La Mancha

- **DOCM: 04/03/09** de 23/02/2009, de la Consejería de Trabajo y Empleo, por la que se modifica la Orden de 28/10/2008, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones para incentivar la contratación indefinida en el ámbito territorial de Castilla-La Mancha.

## *Para la contratación en prácticas de personas tituladas desempleadas en Castilla-La Mancha*

Orden de 30/03/2009 de la Consejería de Trabajo y Empleo por las que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones para la contratación en prácticas de personas tituladas desempleadas en CLM (DOCM 7/04/2009).

### **Plazo**

El plazo para presentar las solicitudes estará abierto de forma permanente. Si bien dichas solicitudes se deberán presentar dentro del plazo de tres meses a contar desde el día siguiente al que se cumplan los primeros seis meses de contrato en prácticas.

### **Objeto**

Conceder subvenciones públicas a empresas y entidades sin ánimo de lucro que formalicen un contrato laboral en prácticas de al menos 6 meses de duración, regulado en el artículo 11.1 del 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, con personas tituladas desempleadas de Castilla-La Mancha, inscritas y admitidas como tales en la Bolsa que, a tal efecto, gestiona el SEPECAM.

### **Destinatarios**

Empresas, entidades sin ánimo de lucro de carácter privado, entidades y empresas públicas que se rijan en su actuación por las normas de derecho privado, comunidades de bienes o cualquier otra unidad económica o patrimonio separado, en los términos establecidos en el art. 11.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

## Requisitos exigidos

Las entidades beneficiarias deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Estar radicadas en Castilla-La Mancha, es decir, tener el domicilio o sede social, o algún centro de trabajo en la Región.
- b) Que no concurra en las personas o entidades beneficiarias ninguna de las circunstancias establecidas en los apartados 1 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- c) No estar incursas en los supuestos de incompatibilidad de la Ley 11/2003, de 25 de septiembre, del Gobierno y del Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha.

## Importe

Se subvencionará cada contrato con una cuantía mensual de 700 euros. Las subvención total por contrato no excederá de 4.200 euros. Estos límites se aplicarán igualmente en el caso de sustitución de trabajadores para el mismo puesto, considerando dichos límites máximos por la suma de ambas contrataciones, de acuerdo con el apartado 8 de la Base 11ª. Cuando el contrato sea a tiempo parcial, la subvención se calculará proporcionalmente a la jornada laboral.

## Marco legal

- **DOCM: 10/11/09** Orden de 03/11/2009, de la Consejería de Trabajo y Empleo, que modifica la Orden de 30/03/2009, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones para la contratación en prácticas de personas tituladas desempleadas en Castilla-La Mancha.
- **DOCM: 07/04/09** Orden de 30/03/2009, de la Consejería de Trabajo y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones para la contratación en prácticas de personas tituladas desempleadas en Castilla-La Mancha.

- **DOCM: 28/04/09** Corrección de errores de 20/04/2009, de la Consejería de Trabajo y Empleo, a la Orden de 30/03/2009, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones para la contratación en prácticas de personas tituladas desempleadas en Castilla-La Mancha.

## *Para mujeres víctimas de violencia de género en Castilla-La Mancha*

Ayudas sociales dirigidas a mujeres víctimas de violencia de género con especiales dificultades para obtener un empleo en Castilla-La Mancha. (DOCM 30/12/2008).

### **Plazo**

Las solicitudes podrán presentarse a lo largo de los correspondientes ejercicios presupuestarios.

### **Objeto**

Establecer y aprobar las bases reguladoras de la concesión de ayudas públicas en beneficio de las mujeres víctimas de violencia de género que acrediten insuficiencia de recursos y unas especiales dificultades para obtener un empleo.

### **Destinatarios**

Mujeres que reúnan los requisitos.

### **Requisitos exigidos**

- a) Ser de violencia de género
- b) Tener residencia efectiva en algún municipio de Castilla-La Mancha
- c) No convivir con el agresor
- d) Carecer de preparación general o especializada
- e) Tener especiales dificultades para obtener un empleo

- f) Carecer de rentas que, en cómputo mensual, superen el 75% del salario mínimo interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias

### Importe

El equivalente a seis meses de subsidio por desempleo, que se incrementará en los casos de que la víctima tenga responsabilidades familiares, tenga una discapacidad o tuviera a su cargo un familiar o un menor acogido discapacitado. Ver Base Séptima de la Orden.

### Criterios

El procedimiento de concesión de las Ayudas Sociales será el de concesión directa para la mujer que cumpla todos los requisitos.

### Información adicional

El reconocimiento de las ayudas sociales dará derecho a la percepción de un pago único, no pudiendo la beneficiaria presentar una nueva solicitud.

### Marco legal

- **DOCM: 30/12/08** Orden de 22/12/2008, de la Consejería de Presidencia, por la que se aprueban las Bases Regulatoras de las ayudas sociales dirigidas a mujeres víctimas de violencia de género con especiales dificultades para obtener un empleo al amparo de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género.

## *Para la contratación indefinida de trabajadoras por la crisis económica*

Decreto 334/2008 de 21/10/2008 por el que se regula la concesión directa de subvenciones para la contratación indefinida de trabajadores/ as por la crisis económica (**DOCM 24/10/2008**)

## Plazo

Podrán presentarse durante todo el ejercicio presupuestario

## Objeto

Programa de ayudas destinadas a la recolocación de trabajadores y al fomento de la en el empleo a través de la contratación indefinida y a jornada completa de aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan perdido su trabajo por pertenecer a los sectores de actividad inmobiliarios, de construcción y empresas auxiliares y proveedoras de la construcción afectadas por la crisis económica.

## Destinatarios

Entidades sin ánimo de lucro de carácter privado, las agrupaciones de personas físicas o jurídicas, las comunidades de bienes o cualquier otra unidad económica o patrimonio separado.

## Requisitos exigidos

- Acreditar que la contratación supone un incremento neto del empleo fijo de la empresa en relación al promedio de la plantilla en los seis meses anteriores a la contratación
- Estar radicadas en Castilla-La Mancha, tener domicilio o sede social
- Que el puesto de trabajo generado desarrolle su actividad laboral en el ámbito de Castilla-La Mancha
- No estar incursos en los supuestos de incompatibilidad de la Ley 11/2003 del Gobierno y del Consejo Consultivo

## Importe

- 8000 euros si la persona contratada es una mujer
- 9000 euros si es persona con discapacidad igual o superior al 33%, víctimas de violencia de género y colectivos alejados del mercado laboral.
- 10.000 euros si son mayores de 45 años

## Información adicional

Quienes deseen optar a estas ayudas deberán presentar una solicitud por trabajador contratado en el plazo de 3 meses, a contar desde el día siguiente al inicio de la relación laboral.

Las ayudas están destinadas a la contratación indefinida de trabajadoras de los siguientes colectivos:

- No ocupadas e inscritas como demandantes de empleo en alguna Oficina del SEPECAM, que hayan desarrollado una actividad laboral durante al menos seis meses, en los de actividad inmobiliarios, de construcción y empresas auxiliares y proveedoras de la construcción afectados por la crisis económica y cuyo cese se produjo a partir del 1 de agosto del 2007
- Mayores de 45 años procedentes de los sectores enumerados anteriormente, cuyo cese en la relación laboral se produjo a partir del 1 de agosto de 2007, si posteriormente han estado contratados temporalmente un plazo máximo de seis meses y a continuación formalicen un contrato indefinido a jornada completa, con la misma empresa.

## Marco legal

- **DOCM: 24/10/2008** Decreto 334/2008 de 21/10/2008 por el que se regula la concesión directa de subvenciones para la contratación indefinida de trabajadores y trabajadoras por la crisis económica.

## *Para promover la afiliación a la seguridad social de cónyuges y descendientes de los titulares de explotaciones agrarias, especialmente de mujeres en Castilla-La Mancha*

Subvención para promover la afiliación a la Seguridad Social de cónyuges y descendientes de los titulares de explotaciones agrarias, especialmente de mujeres en Castilla- La Mancha (DOCM 22/02/2008).

## Plazo

Las solicitudes se podrán presentar durante todo el ejercicio presupuestario

## Objeto

Promover la afiliación a la Seguridad Social de los cónyuges y descendientes de las personas titulares de explotaciones agrarias de Castilla-La Mancha, especialmente de mujeres, con la finalidad de promover la creación de empleo y la mejora laboral en el campo castellano manchego, facilitando mediante incentivos su alta en la Seguridad Social.

## Destinatarios

Cónyuges y descendientes de titulares de explotaciones agrarias.

## Requisitos exigidos

- a) Estar incorporados al Régimen Especial de los Trabajadores por cuenta propia o Autónomos a través del Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia agrarios de la Seguridad Social, a partir del 1 de enero de 2008.
- b) Que la persona titular de la explotación agraria, esté de alta en el mismo régimen y sistema especiales.
- c) Tener una edad inferior o igual a 40 años.
- d) Haberse acogido a la reducción del 30% de las cuotas de la Seguridad Social establecida en la Disposición adicional 1ª de la Ley 18/2007.
- e) Tener el domicilio fiscal en Castilla-La Mancha.
- f) Encontrarse al corriente de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, así como de las derivadas del reintegro de subvenciones.
- g) No estar incurso en los supuestos de incompatibilidad de la Ley 11/2003.

También podrán ser beneficiarias las mujeres de 41 a 45 años, que reúnan los requisitos previstos en los apartados a), b), e), f) y g) anteriores.



## Importe

- Para las personas de hasta 40 años: abono del 20% de la cuota por contingencias comunes de cobertura obligatoria que corresponda ingresar, calculada en función de la base de cotización que corresponda y el tipo de cotización del 18,75%.
- Para las mujeres de entre 41 y 45 años: Abono del 50% de la cuota por contingencias comunes de cobertura obligatoria que corresponda ingresar, calculada en función de la base de cotización que corresponda y el tipo de cotización del 18,75%.

La reducción de las cuotas tendrá una duración de 5 años, computados desde la fecha de efectos de la obligación de cotizar.

## Marco legal

- **DOCM: 22/02/08** Decreto 31/2008, de 19/02/2008, por el que se regulan las subvenciones para promover la afiliación a la seguridad social de cónyuges y descendientes de los titulares de explotaciones agrarias, especialmente de mujeres.
- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

## *Para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras autónomas en Castilla-La Mancha*

### Plazo

Las solicitudes se podrán presentar durante todo el ejercicio presupuestario

### Objeto

Fomentar el autoempleo de la mujer. Promover cambios sobre el reparto de tareas entre hombres y mujeres

## Destinatarios

Trabajadoras autónomas, a título principal o colaboradoras.

## Importe

- Ayuda para el mantenimiento de actividad mediante la contratación de una persona desempleada que sustituya a la trabajadora autónoma será de 900 euros/ mes o 225 euros/ semana.
- Ayuda para reincorporación a la actividad consiste en una subvención de 900 euros/ mes o 225 euros/ semana.
- Ayudas a sufragar los gastos derivados de la atención de los hijos menores de 8 años: gastos de ampliación del horario escolar; para atender la contratación de una empleada al servicio del hogar familiar; acceso a servicios de un CAI y/ o del primer ciclo de educación infantil por un importe equivalente al 50% del gasto realizado. La cuantía máxima de los gastos debidamente justificados será de 1.200 euros
- Acceder a servicios de Centro de Atención a la infancia o primer ciclo de educación infantil, además 50% de la cuantía de los gastos sin exceder de 1.200 euros

Las subvenciones relativas a la contratación de una persona empleada del hogar y el acceso a los servicios de un CAI y/ o del primer ciclo de educación infantil serán incompatibles entre si.

## Marco legal

- **DOCM: 21/11/08** Decreto 344/2008, de 18/11/2008 por el que se regulan las subvenciones para el fomento y el desarrollo del trabajo autónomo en Castilla-la Mancha

## *Para la integración laboral de un familiar del trabajador autónomo, titular de la actividad económica como autónomo colaborador en Castilla-La Mancha*

Subvenciones para la integración laboral de un familiar del trabajador autónomo, titular de la actividad económica como autónomo colaborador en Castilla- La Mancha (DOCM 21/11/2008).

### **Plazo**

Durante todo el ejercicio presupuestario

### **Objeto**

Convocar ayudas económicas dirigidas a garantizar unos ingresos mínimos durante el primer año de la actividad empresarial.

### **Destinatarios**

Tendrá la condición de beneficiario el familiar que conviva con el autónomo o autónoma a título principal, el cónyuge o persona con relación análoga de convivencia, descendientes, ascendientes, y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, y, en su caso, por adopción.

### **Importe**

La ayuda consistirá en una subvención de hasta 3.000 euros. En el caso de que la solicitante sea mujer, la ayuda será de hasta 5.000 euros. Si la solicitud está presentada por persona con discapacidad, la ayuda podrá ser de hasta 5.000 euros, y de hasta 7.000 euros si la solicitante de la ayuda es mujer.

### **Criterios**

- Actividades que guarden vinculación directa con titulaciones profesionales de Formación Profesional Específica, Universitaria, etc., obtenida por la persona beneficiaria

- Que el centro de trabajo del autónomo a se halle instalado en un municipio o núcleo con población inferior a 500 habitantes
- Que el trabajador autónomo a título principal tenga 50 o mas años
- Que el solicitante sea menor de 30 años
- Que la persona beneficiaria tenga una discapacidad de 33% o más.

### Información adicional

Además de las previstas con carácter general en el artículo 8 del presente Decreto, en el supuesto de que el autónomo colaborador accediera a la titularidad de la actividad empresarial del autónomo a título principal, deberá mantener esta actividad hasta completar el plazo de tres años a que se refiere el artículo precitado.

### Marco legal

- **DOCM: 21/11/08\_** Decreto 344/2008 de 18/11/2008, por el que se regulan las subvenciones para el fomento y el desarrollo del trabajo autónomo en Castilla-la Mancha

## *Para proyectos de autoempleo promovidos por mujeres desempleadas en Castilla-La Mancha*

DOCM 21/11/2008

### Plazo

Durante todo el ejercicio presupuestario

### Importe

Los establecidos en el artículo 21 del presente Decreto

### Información adicional

La presente medida se articulará a través de los siguientes tipos de subvención establecidos en el artículo 20 del presente Decreto:

- al inicio de la actividad
- a proyectos financiados mediante microcréditos
- a la inversión en activos fijos
- a emprendedoras con cargas familiares

Las inversiones a la inversión serán incompatibles con las de inicio de la actividad.

Los beneficiarios de cualquiera de estas subvenciones se obligan a mantener todas las condiciones de empleo, inversiones, actividad, así como los demás requisitos que dieron lugar a la concesión y pago de la subvención durante el plazo de tres años.

### Marco legal

- **DOCM: 21/11/08\_** Decreto 344/2008 de 18/11/2008 por el que se regulan las subvenciones para el fomento y el desarrollo del trabajo del trabajo autónomo en Castilla-la Mancha.

## INCENTIVOS ESTATALES

### *Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*

#### **BOE 18/09/2010**

La Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo (publicada en el BOE el 18/09/2010) comienza señalando que la crisis financiera y económica de origen internacional que se ha desarrollado desde principios de 2008 ha quebrado la larga senda de crecimiento económico y del empleo que vivió la economía española desde mediados de los noventa y ha tenido como consecuencia más grave una intensa destrucción de empleo y el consecuente aumento del desempleo.

Las cifras a este respecto son esclarecedoras. En los últimos dos años se han perdido en nuestro país más de dos millones de puestos de trabajo y el desempleo ha crecido en casi dos millones y medio de personas, lo que ha duplicado la tasa de paro hasta acercarse al 20%. Un desempleo de esa magnitud constituye el primer problema para los ciudadanos y sus familias y supone un lastre difícil de asumir a medio plazo para el desarrollo económico y para la vertebración social de nuestro país.

Por ello, recuperar la senda de la creación de empleo y reducir el desempleo constituye en estos momentos una exigencia unánime del conjunto de la sociedad y, en consecuencia, debe constituir el objetivo último fundamental de todas las políticas públicas.

Es indudable que la principal y directa causa de la pérdida de empleo durante los últimos dos años ha sido la caída de la actividad productiva, derivada, en un primer momento, del colapso de los cauces habituales de crédito y endeudamiento que sustentaron de forma decisiva el consumo y la inversión en la pasada etapa expansiva. Un fenómeno común a los países de nuestro entorno socioeconómico, y en particular a los integrantes de la eurozona.

Texto completo en el siguiente enlace: [Ley 35/2010.pdf](#)

## Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida

**Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida:** Se podrá realizar con los siguientes colectivos de personas desempleadas inscritas en la Oficina de Empleo:

- Jóvenes de 16 a 30 años inclusive.
- Mujeres que se contraten para profesiones u oficios con menor índice de empleo femenino.
- Mujeres en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores.
- Mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado de trabajo tras un periodo de inactividad laboral de cinco años.

- Mujeres desempleadas víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos.
- Mayores de 45 años.
- Personas con discapacidad.
- Paradas que lleven inscritos 1 mes ininterrumpidamente en la Oficina de Empleo.
- Desempleadas que en los 2 años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados solo con contratos temporales.
- Desempleadas que en los 2 años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato indefinido en una empresa diferente.

### **Transformaciones de contratos temporales en indefinidos**

**Transformaciones de contratos temporales en Indefinidos** de contratos formalizados con anterioridad a 18 de Junio de 2.010 y se les transforme antes del 31 de Diciembre de 2.010.

A su vez podrán acogerse las transformaciones de contratos temporales en Indefinidos de contratos formalizados con posterioridad a 18 de Junio de 2.010 y se transformen antes de 31 de Diciembre de 2.011 siempre que la duración de los contratos temporales no haya excedido de 6 meses.

La indemnización en caso de despido objetivo declarado improcedente o reconocido como tal por el empresario será de 33 días por año hasta un máximo de 24 mensualidades.

### **Exclusiones**

Empresas que en los 6 meses anteriores hayan extinguido despidos declarados improcedentes o despidos colectivos. Esta limitación no afectará a aquellos puestos de trabajo con la misma categoría o grupo profesional que el extinguido, ni a las extinciones de contratos anteriores al 18/6/2010.

## *Bonificaciones de a cuota empresarial por contratación indefinida*

- Contratos Indefinidos a jóvenes de 16 a 30 años inclusive, desempleadas e inscritas en la Oficina de Empleo, tendrán derecho a una bonificación de la cuota empresarial de 1.000 durante 3 años.
- Para poder formalizar este contrato es necesario acreditar problemas de empleabilidad, la cual se considerará justificada si se llevan 12 meses inscritos en los 18 meses anteriores a la contratación y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional.
- Contratos Indefinidos bonificados a mayores de 45 años, inscritos en la Oficina de Empleo al menos durante 12 meses inscritos en los 18 meses anteriores a la contratación, que tendrán derecho a una bonificación de la cuota empresarial de 1.400 € durante 3 años.
- Transformaciones de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de edad jubilación en indefinidos tendrán derecho a una bonificación de 700 € durante 3 años.

### **Requisitos para la bonificación:**

- Que la nueva contratación suponga un incremento de nivel de empleo fijo en la empresa en los 90 días anteriores (excepto en las transformaciones de contratos de relevo) .
- Mantener el nivel de empleo fijo durante el periodo bonificado (3 años). En caso de producirse extinciones, se deben cubrir las vacantes en el plazo de dos meses.