

Pamela Valdepérez Saldiva

DISCRIMINACIÓN POSITIVA EN EL ÁMBITO LABORAL

TRABAJO DE FINAL DE GRADO

Dirigido por el Dr. Ignasi Brunet Icart

Grado de Relaciones Laborales y Ocupación



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2016-2017

RESUMEN

Discriminación positiva en el ámbito laboral.

La discriminación positiva es una medida utilizada para luchar contra las desigualdades. La discriminación positiva se aplica a través de acciones positivas –o medidas positivas- para favorecer las oportunidades de colectivos socialmente desfavorecidos –debido a su condición históricamente peyorativa- a tener las mismas oportunidades que aquél que no es considerado colectivo vulnerable –en el estudio lo encontrareis reflejado como persona o trabajador ordinario ya que referirse a persona o trabajador normal estaría mal empleado-.

La discriminación positiva es una medida muy utilizada en el ámbito laboral que lucha por el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas (art. 14 CE), el derecho y deber a encontrar un trabajo digno y la posibilidad de escoger un oficio libremente.

Estas acciones o medidas son muy importantes y necesarias, y se requerirá su aplicación hasta que la “situación” de dichos colectivos desfavorecidos se neutralice, es decir, hasta que ante una situación normal todos tengan las mismas oportunidades sin ser discriminados por su condición –sexo, raza, religión, discapacidad, etc.-.

RESUM

Discriminació positiva a l'àmbit laboral.

La discriminació positiva es una mesura utilitzada per lluitar contra les desigualtats. Aquesta s'aplica a través d'accions positives –o mesures positives- para afavorir les oportunitats de col·lectius socialment desfavorits –degut a la condició històricament minimitzats- a tindre les mateixes oportunitats que aquell que no es considerat col·lectiu vulnerable –durant l'estudi ho trobareu referit com persones o treballadors comuns ja que referir-se a persona o treballador normal no estaria ben utilitzat-.

La discriminació positiva es una mesura molt utilitzada a l'àmbit laboral que lluita pel dret a la igualtat y no discriminació de les persones (art.14 CE), el dret i deure a trobar una feina digna i a la possibilitat d'escollir un ofici lliurement.

Aquestes accions o mesures son molt importants y necessàries, y es requereix la seva aplicació fins que la “situació” d'aquests col·lectius desfavorits es neutralitzi, es a dir,

fins que davant una situació normal tots tinguin les mateixes oportunitats sense se discriminats per la seva condició –sexe, raça, religió, discapacitat, etc.-.

SUMMARY

Positive discrimination in the workplace.

The positive discrimination is used to fight against the inequalities. We use it across positive actions to favor the opportunities of socially disadvantaged groups -due to its condition historically minimized- to have the same opportunities as the one who is not considerate to be a vulnerable group -in this study you will find it like people or common workers, because the fact of referring to them as a person or normal worker would not be good used-.

The positive discrimination is a measurement really used in the workplace, that fight for the right of equality and not discrimination of the people (art. 14 CE), the right and duty to find a worthy job and the possibility to choose a free profession.

These actions or measurements are really important and necessary, and its application will be needed until the “situation” of these disadvantaged groups is not neutralized. That means that we need its application until the moment that we are in front of a normal situation and that everybody has the same opportunities without being discriminated by its condition -sex, race, religion, disability...-.

ÍNDICE

1. Introducción.....	6
2. ¿Qué es la discriminación positiva y la acción positiva?	8
3. Historia jurídica a ámbito supranacional y nacional.....	11
3.1. Estudio jurídico laboral a nivel supranacional.....	11
3.1.1. Nivel internacional	11
3.1.2. Nivel europeo	15
3.2. Estudio jurídico laboral a nivel nacional.....	19
4. Método de aplicación de la discriminación positiva en el ámbito laboral	23
4.1. Mujeres	24
4.2. Personas con discapacidad.....	26
4.3. Otros colectivos.....	31
4.3.1. Los/las jóvenes	33
4.3.2. Personas mayores de 45 años.....	35
5. Debate sobre la discriminación positiva.....	36
1ª Noticia. Los diez datos que demuestran que las mujeres sufren discriminación laboral ..	37
2ª Noticia. La UAB reservara el 10% de las nuevas plazas de catedráticos para mujeres.	37
3ª Noticia. Las cuotas obligatorias es lo que da el poder a las mujeres en las empresas	38
4ª Noticia. Brasil estudia imponer por ley cuotas de negros en el Congreso y los Estados....	38
5ª Noticia. El Gobierno quiere garantizar la igualdad laboral con un currículum sin nombre, apellidos, ni foto.....	39
6. Conclusión.....	39
1r Resultado. Estudio de la participación activa de la mujer en el mercado laboral.....	41
2º Resultado. Estudio de la conciliación de la vida laboral y familiar según el sexo.	42
3r Resultado. Estudio de la participación activa de las personas con discapacidad.....	43
7. Opinión personal	43
8. Siglas.....	45
9. Abreviaturas	45
10. Palabras clave	46
11. Bibliografía	47
12. Web grafía.....	49
12.1. Diccionario Real Academia Española	49
12.2. Noticias jurídicas.	49
12.3. Organizaciones	50
12.4. Noticias.....	51

13. Anexo.....	53
13.1. Aranzadi Experto. (s.f.). Derechos y deberes: Derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, [DOC 2007\1190], 1-4.	53
13.2. Aranzadi Experto. (s.f.). Derecho social comunitario: ¿Qué otro tipo de excepciones existen al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres?, [CPR 2003\94], 1.	53
13.3. Aranzadi Experto. (s.f.). Derecho social comunitario: ¿Son sinónimos los conceptos acción afirmativo, discriminación positiva y acción positiva a efectos de acceso al empleo, promoción y formación profesional y condiciones de trabajo?, [CPR 2003\95], 1.	53
13.4. Aranzadi Experto. (s.f.). Derecho social comunitario:¿Qué excepciones existen a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres?, [CPR 2003\86], 1.	53
13.5. Historia de las Naciones	53
13.6. Miembros Naciones Unidas	53
13.7. Programas de las Naciones Unidas	54
13.8. PNUMA	54
13.9. UNESCO	54
13.10. Derecho social comunitario: ¿Qué otro tipo de excepciones existen al principio de Igualdad de trato entre hombres y mujeres? CPR 2003\94	54
13.11. Recomendación del Consejo 84/635CEE	54
13.12. Recomendación del Consejo 96/694/CE.....	54
13.13. 2000/750/CE: Decisión del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación.	54
13.14. 2001/51/CE: Decisión del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	54
13.15. Decisión 1672/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 2006, por la que se establece un programa comunitario para el empleo y la solidaridad social.....	55
13.16. Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.....	55
13.17. Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo	55
13.18. Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma	55
13.19. Directiva 97/80/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.	55
13.20. Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación	55

13.21. La Ley Benot de 24 de Julio de 1873	56
13.22. Ley de 27 de febrero de 1912: Obligación de tener dispuesto un asiento para las mujeres empleadas.	56
13.23. Aranzadi Experto. (s.f.). Derecho social comunitario: ¿Qué debe entenderse por discriminación por razón de sexo en materia de acceso al empleo, promoción y formación profesional y condiciones de trabajo?, [CPR 2003\97], 1-2.....	56
13.24. RTVE. Cien años de igualdad en la universidad.....	56
13.25. Tema 5. Derecho Autónomo y Ocupación.	56
13.26. Decreto 86/2015, de 2 de junio, sobre la aplicación de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento.	56
13.27. Garantía Juvenil.....	56
13.28. Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo	57
13.29. Tema 3. Derecho Autónomo y Ocupación	57
13.30. Los diez datos que demuestran que las mujeres sufren discriminación laboral.	57
13.31. La UAB reservara el 10% de las nuevas plazas de catedráticos para mujeres	57
13.32. Las cuotas obligatorias es lo que da el poder a las mujeres en las empresas	57
13.33. Brasil estudia imponer por ley cuotas de negros en el Congreso y los Estados	57
13.34. El Gobierno quiere garantizar la igualdad laboral con un currículum sin nombre, apellidos, ni foto.....	57
13.35. Estudio de la participación activa de la mujer en el mercado laboral.	57
13.36. Estudio de la conciliación de la vida laboral y familiar según el sexo.	57
13.37. Estudio de la participación activa de las personas con discapacidad.	58

1. Introducción

El objeto de estudio de este trabajo de final de grado es la discriminación positiva - también conocida como discriminación inversa- en el ámbito laboral.

Inicialmente realizaremos una evolución histórica a nivel jurídico europeo y a nivel jurídico español para poder dar respuesta de cómo surgió dicho concepto y como ha sido su desarrollo hasta la actualidad.

Inicialmente sin conocer de qué se trata podemos creer que es un concepto que vulnera el derecho de igualdad y no discriminación que constantemente encontramos reconocido en la normativa española como en directivas de ámbito europeo. Pero con su estudio entenderemos que este concepto es todo lo contrario, cuya finalidad principal es el proporcionar el derecho de igualdad y no discriminación para aquellos colectivos que sin tener ninguna ayuda, su situación normal acostumbra a ser desventajada del resto.

El artículo 14 de la Constitución Española de 1978 –legislación que se encuentra en la cúspide de las normativas a nivel español- especifica que *los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*, pero es el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) desarrolla más concretamente -en su articulado 4.2.c)- que como trabajador tienes el derecho a no ser discriminado ni directa ni indirectamente en cualquiera de las fases al empleo, desde el momento de acceso al empleo (actividades formativas y de capacitación profesional, búsqueda de empleo, participación en entrevistas, concursos o procesos de selección, etc.) hasta la finalización del contrato (por despido o por otras causas), afectando a la totalidad del contenido y a todo el transcurso de la relación laboral (clasificación y asignación de funciones, tiempo de trabajo y descansos, promoción y ascenso, etc.)¹. Cuya exigencia tiene el mismo carácter tanto para el sector privado como para el sector público. Además en su artículo 17 el ET detalla puntos importantes sobre la no discriminación en las relaciones laborales: como que se entenderán

¹ Aranzadi Experto. (s.f.). Derechos y deberes: Derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, [DOC 2007\1190], 1-4. **Anexo 13.1 página 55.**

nulo y sin efecto cualquier regulación o decisión que sea contraria al principio de igualdad y no discriminación; Y sin perjudicar lo establecido, la negociación colectiva tendrá la potestad de establecer *medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres*, (art. 17.4 ET), y; el Gobierno *podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores [...] que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo* (art. 17.3 ET).

Tal como se indica en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (conocida como, LISOS) la vulneración y la aplicación de una medida que vaya en contra del principio de igualdad y no discriminación será considerado como una falta muy grave, art. 8.12; y a su vez el trabajador tendrá todo el derecho de llevar a cabo las medidas judiciales correspondientes.

Es importante precisar en la introducción la importancia que tiene el derecho a la igualdad y no discriminación ya que está ligado directamente con el concepto que vamos a estudiar al largo de estas hojas. Estudiaremos que colectivos son considerados desaventajados ante una situación normal. Solo en esos casos se les aplican medidas positivas con la finalidad de darles un empujón y que tengan las mismas oportunidades que aquel que no padece ningún problema de desigualdad.

En el cuarto epígrafe veremos reflejado medidas que son utilizadas para fomentar la situación laboral de diferentes colectivos de los cuales no todos son considerados colectivos desaventajados, así pues, no en todos estaremos hablando de discriminación positiva.

Con la búsqueda de noticias sobre medidas de discriminación positiva y el estudio personal que realizaré en la página del Instituto Nacional de Estadística podré escribir unas conclusiones sobre el concepto estudiado, detallando si las medidas o acciones positivas aplicadas en los colectivos desaventajados han obtenido un resultado beneficioso o no.

Finalmente, en el último epígrafe podrán encontrar una opinión personal sobre el estudio realizado.

2. ¿Qué es la discriminación positiva y la acción positiva?

Hay muchas formas de definir la discriminación positiva. El Diccionario de la Real Academia Española (en adelante, DRAE) define la discriminación positiva como la *protección de carácter extraordinario que se da a un grupo social históricamente discriminado*.

En todo caso deberá distinguirse de los conceptos de discriminación directa y discriminación indirecta. Las dos formas de discriminación están prohibidas ya que su finalidad es la misma aunque la forma utilizada sea distinta. La discriminación directa es más fácil de ver, por ejemplo en las publicaciones de oferta de empleo que encontramos en la farolas ponen “se precisa mujer para la limpieza” [¿Por qué una mujer? ¿Si la necesidad es de una persona que limpie sin importar el sexo de éste!] O por ejemplo que le prohíban la entrada a una persona con silla de ruedas a una discoteca por el simple hecho de ir en silla de ruedas y que el establecimiento se justifique diciendo que la silla puede causar daños a los pies del resto de clientes debido que no hay la luz necesaria para que lo vean; En cambio la discriminación indirecta está más camuflada, podríamos decir que es aquella cuya finalidad es discriminatoria para alguien o algún colectivo pero los medios utilizados son correctos, cuesta más de observa pero sigue siendo una discriminación, por ejemplo en el caso de querer contratar en una cadena de montaje de piezas de coches cuyas funciones es apretar tornillos y visualizar que éstos estén correctamente adheridos al material. ¿Por qué requerir candidatos que tengan un ciclo formativo de automovilismo? En este caso se podría esconder discriminación de género, ya que el 90% de personas que realizan ese ciclo formativo corresponde a varones. Y la obtención de dicho título no corresponde a las tareas que se realizaran en la línea operativa, en cuyo caso también nos encontraríamos ante un fraude de ley.

Otro concepto importante que está ligado a la discriminación positiva es la acción positiva. La acción positiva podríamos decir que es el medio o instrumento que se utiliza para alcanzar la discriminación positiva –en nuestro caso- en el ámbito laboral.

Aunque la discriminación positiva haya pisado firme a partir del caso Kalanke en Europa (1995)², ya era una medida que se llevaba utilizando en la india sobre los años 50 dónde en su constitución establecía una política de reserva:

² M^a Angeles Barrére Unzueta. (1997). Discriminación, derecho antidiscriminatorio y acción positiva en favor de las mujeres. 106-118. Madrid: Ed: Civitas.

Regulaba en su artículo 16.4 *la posibilidad de reservar un porcentaje determinado de puestos dentro de la Administración del Estado a los miembros de la casta que ha padecido secularmente en mayor medida los efectos de la discriminación social en este país, los intocables, como una manera de compensar a sus miembros por la historia de discriminación padecida y como un medio de elevar los niveles de igualdad real en la sociedad india*³

Podemos encontrar muchos sinónimos de *acción positiva* –terminología más usada en España-. En Europa se habla de medidas de acción afirmativa como de acción positiva, y; en Estados Unidos se conoce distintos términos como tratamiento preferente, discriminación afirmativa, discriminación inversa, aunque la más utilizada es acción afirmativa. En nuestro caso, hablaremos de ella al largo del trabajo como es conocida en España, acción positiva.

Las acciones afirmativas o acciones positivas son consideradas medidas de privilegio que *tiene como finalidad autorizar medidas que, aunque sean discriminatorias en apariencia, están destinadas efectivamente a eliminar o a reducir las desigualdades de hecho que pudieran existir en la realidad de la vida social*⁴. La finalidad de la acción positiva es *eliminar las discriminaciones existentes y a promover la igualdad de oportunidades por razón de sexo, particularmente en relación con tipos de empleo donde los miembros de un sexo se encuentren infrarrepresentados*⁵ pero no sólo en el contexto del acceso al empleo, sino también en relación con la clasificación profesional, los programas de formación o la promoción profesional⁶.

Cabe decir que, tampoco es vulnerado el principio de igualdad si debido a *la naturaleza de la actividad profesional concreta [...] dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado*⁷, por ejemplo una asociación destinada a ayudar a mujeres que han sido o son víctimas de violencia de género o violencia doméstica, si dicha asociación

³ M^a Ángeles Martín Vida. (2003). Fundamentos y límites constitucionales de las medidas de acción positiva. Pág. 35 y ss. Madrid: Ed: Civitas

⁴ Aranzadi Experto. (s.f.). Derecho social comunitario: ¿Qué otro tipo de excepciones existen al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres?, [CPR 2003\94], 1. **Anexo 13.2. página 55.**

⁵ Aranzadi Experto. (s.f.). Derecho social comunitario: ¿Son sinónimos los conceptos acción afirmativo, discriminación positiva y acción positiva a efectos de acceso al empleo, promoción y formación profesional y condiciones de trabajo?, [CPR 2003\95], 1. **Anexo 13.3. página 55.**

⁶ Aranzadi Experto. (s.f.). Derechos y deberes: Derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, [DOC 2007\1190], 1-4. **Anexo 13.1 página 55.**

⁷ Aranzadi Experto. (s.f.). Derecho social comunitario:¿Qué excepciones existen a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres?, [CPR 2003\86], 1. **Anexo 13.4 página 55.**

necesita cubrir un sitio que vaya destinado al apoyo de estas personas éstas organizaciones si pueden exigir que el sitio que quieren cubrir sea solo por mujeres, ya que, normalmente, el acoso proviene del sexo contrario. Si como víctima ya cuesta pedir ayuda y explicar lo sucedido. Supone más fácil si la persona que escucha es del mismo sexo.

Hay una precisión que encontraremos en el pie de página del libro M^a Ángeles Barrére Unzueta que hace una clara distinción de acción positiva.

No es lo mismo establecer una reserva de plazas para la admisión de minorías, permitiendo a los estudiantes de esas minorías entrar con pruebas menos exigentes [...], que el supuesto de que, ante los mismos resultados en las pruebas de acceso, se dé prioridad a la entrada de los miembros de las minorías⁸.

Un ejemplo de medidas de acción positiva que refleja una discriminación positiva para las mujeres es: Para poder formar parte de algún cuerpo de fuerzas especiales –como pueden ser bombero, policía, fuerzas militares, etc.- debes superar unas pruebas físicas muy exhaustivas, duras y relevantes para poder formar parte de estos cuerpos. Por naturaleza el cuerpo humano está diseñado de distinta forma, según el sexo. Hablando científicamente, el hombre tiene más testosterona que la mujer, la capacidad de alcanzar más rápidamente la fuerza que necesita para superar un obstáculo de fuerza será más rápida que la de su compañera fémica. Pero debido a su condición de mujer y por tanto a no tener la misma cantidad de testosterona, ¿a ella se la debe descalificar o evaluar igual que a él? No, una mujer tiene las mismas capacidades de ser bombero, policía o cualquier profesión que desee igual que un hombre; y, en este caso, para realizar las pruebas iniciales de selección de un cuerpo especial las mujeres deberán de competir entre ellas (realizando las mismas pruebas de obstáculos que los hombres) y la/s mejor/es calificación/es formara/n parte del cuerpo, igual que los hombres. Pero no es justo que se equipare los dos sexos, porque la capacidad física inicial es distinta.

Dicho esto ya podemos determinar una acción o medida positiva, -equiparar a las mujeres para poder evaluarlas y que tengan las mismas posibilidades de acceso que un hombre-, pero si además le añades que un 40% de las plazas que están ofertadas deberán de ser cubiertas por el sexo que esta menos representado –que en estos supuestos que he dicho anteriormente el sexo menos representado corresponde al sexo femenino- supondría una

⁸ M^a Angeles Barrére Unzueta. (1997). Discriminación, derecho antidiscriminatorio y acción positiva en favor de las mujeres. Madrid: Ed: Civitas.

segunda acción positiva. De este modo podemos visionar la diferencia de la cual hablaba Barreré hace dos párrafos.

3. Historia jurídica a ámbito supranacional y nacional

Realizaremos un pequeño recorrido, cronológicamente, en la historia legislativa española y europea para entender de este modo que al largo de las décadas se han ido realizado regulaciones –acciones positivas- que iban destinadas en su momento a colectivos desfavorecidos en el ámbito laboral. Favoreciendo la inclusión o las condiciones de colectivos desaventajados respecto un trabajador o persona “ordinaria”⁹, y, de este modo, mejorando sus condiciones laborales y de vida.

3.1. Estudio jurídico laboral a nivel supranacional.

3.1.1. Nivel internacional

Antes de hablar de las normativas laborales a nivel europeo. Debemos mencionar la Organización de las Naciones Unidas, también conocida por sus siglas ONU, -así nos referiremos a ella en adelante-. Es la organización mundial más importante que está formada por muchas otras organizaciones cuya finalidad, todas, tienen la lucha de los derechos de los seres vivos.

Inicialmente, nos gustaría nombrar algunas de las organizaciones que forman parte de la ONU, -consideramos preciso mencionarlas ya que la utilización de acciones positivas, por parte de cada una de ellas, ha reconocido la discriminación positiva como una medida cuya finalidad es alcanzar la igualdad de colectivos desfavorecidos- y aunque de todas las organizaciones que citare forman parte de la ONU, hay una que es muy importante a nivel mundial que está ligada, directamente, con las relaciones laborales. Se trata de la Organización Internacional de los Trabajadores (en adelante, OIT).

Todas las organizaciones que forman parte de la ONU hacen una labor muy importante luchando por los derechos de las personas: a una vida digna –con salud y un hogar-, a tener una educación –que te dé la oportunidad de desenvolverte interiormente como persona, con conocimientos y fundamentos- a querer y tener un trabajo con el que te dé

⁹ [Utilizare el adjetivo ordinario antes que normal debido que aunque un colectivo sea considerado desaventajado, considero poco correcto calificarlos como no normales].

la posibilidad de satisfacer tus necesidades -sobretudo como ser humano- a luchar por los derechos igualitarios para todos, y con todo esto alcanzar la paz y la seguridad mundial.

Las Naciones Unidas nacieron oficialmente el 24 de Octubre de 1945, con la unión de 51 países¹⁰ que firmaron la Carta de las Naciones Unidas cuya finalidad es:

- Mantener la paz y la seguridad internacional.
- Promover el desarrollo sostenible
- Defender la ley internacional
- Proteger los derechos humanos
- Distribuir ayuda humanitaria

En la actualidad, está formada por 193¹¹ países -España entró el año 1955 con Austria, Bulgaria, Camboya, Finlandia, Irlanda, Italia, Portugal, Rumania, entre otros-.

Como tal indica en su página web¹² *el sistema de las Naciones Unidas está formado por la propia Organización y numerosas organizaciones afiliadas conocidas como programas, fondos y agencias especializadas. Cada uno de ellos cuenta con su propia membresía, liderazgo y presupuesto.* Algunos de los programas o fondos que más sonados son: UNICEF, ACNUR, PNUMA, ONU Mujeres, FMI, OMS, UNESCO, OIT, entre otras.

- UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia) luchan por los derechos de los niños.
- ACNUR (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados) se encargan de velar por las personas desplazadas de su hogar a causa de persecuciones o conflictos, su finalidad es facilitar soluciones duraderas a su situación crítica. No ayudan solo a refugiados sino a todo aquel que lo necesite – apátridas¹³, hombres, mujeres, menores, personas con discapacidad, pueblos indígenas, refugiados¹⁴ y solicitante de asilos-.
- PNUMA (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente) es un organismo que se encarga de la concienciación e informar del estado en que se encuentra el medio ambiente. Tal y como especifican en su portal web¹⁵ *el*

¹⁰ Anexo 13.5. y 13.6. página 55.

¹¹ Anexo 13.6. página 55. Encontrará el listado con todos los países que forman parte la ONU y sus correspondientes incorporaciones a ella.

¹² Anexo 13.7. página 56.

¹³ Un apátrida es aquella que no es reconocida por ningún país como ciudadano, según <http://www.acnur.es/>. La DRAE lo define como: adj. Dicho de una persona: Que carece de nacionalidad.

¹⁴ m. y f. Persona que, a consecuencia de guerras, revoluciones o persecuciones políticas, se ve obligada a buscar refugio fuera de su país.

¹⁵ Anexo 13.8. página 56.

PNUMA es el órgano principal de la ONU en el campo del medio ambiente. El papel del PNUMA es convertirse en la principal autoridad ambiental global

- ONU Mujeres; Fue creada en 2010 por la Asamblea General de la Naciones Unidas uno de los órganos de la ONU. Este organismo es muy importante por lo que respecta a los derechos de igualdad y no discriminación, se centran exclusivamente en la igualdad y el empoderamiento¹⁶ de la mujer. Más adelante, en el apartado de las mujeres concretaremos un poco más sobre este organismo.
- FMI (Fondo Monetario Internacional) fue creado por 44 países, en 1944, con el propósito de evitar que se volviera a repetir *las devaluaciones competitivas que construyeron a provocar la Gran Depresión¹⁷ de los años treinta* -como bien indica en su página web¹⁸- además, *la finalidad de dicho organismo es promueve la estabilidad financiera y la cooperación monetaria internacional, buscando facilitar el comercio internacional, promover un empleo elevado y un crecimiento económico sostenible y reducir la pobreza en el mundo entero.*
- OMS (Organización Mundial de la Salud) uno de los principios más importantes por lo que la OMS se originó –en 1946- es porque como bien detalla en su página web¹⁹ *alcanzar el grado máximo de salud, que se pueda lograr, es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social; ya que, la salud de todos es una condición fundamental para lograr la paz y la seguridad.*
- UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) como bien indica en el lema que tiene de portada en su página web esta organización quiere “construir la paz en la mente de los hombres y de las mujeres”. La paz debe ser la base de todo el mundo en su desarrollo como persona y para lograr eso es necesario un acceso gratuito a una educación de calidad para todo el mundo. *La educación es un derecho humano fundamental que es vital para promover la libertad y la autonomía personal²⁰.*

¹⁶ m. Acción y efecto de empoderar. Según la DRAE empoderar significa: hacer poderoso o fuerte a un individuo o grupo social desfavorecido.

¹⁷ La Gran Depresión fue una de las recesiones económicas más importantes del mundo que empezó en Estados Unidos y se prolongó entre los años 1929-1940, también conocida como el Crack del 29. Más información en el siguiente enlace <http://www.grandepresion.com/>

¹⁸ <https://www.imf.org/external/np/exr/facts/spa/glances.htm>

¹⁹ <http://www.who.int/about/mission/es/>

²⁰ **Anexo 13.9. página 56.**

- OIT (Organización Internacional del Trabajo) fue creada a partir del Tratado de Versalles que dio fin a la Primera Guerra Mundial en 1919 pero no fue hasta el 1946 -un año después de la constitución de las Naciones Unidas-. La OIT se convirtió en la primera agencia tripartita de la ONU. Es considerada tripartita debido que es la única organización que tiene en cuenta con las opiniones -de ello el derecho a voto- tanto de los trabajadores, empleadores como de los gobiernos, en cuyo caso cabe destacar que está formada por 187 estados. La OIT se encarga de luchar por los derechos laborales de todo el mundo y con ello los derechos humanos.

A nivel internacional a parte de todas estas organizaciones –entre muchas otra- también encontraremos los tratados o tratado internacional aquel acuerdo internacional que está realizado por dos o más sujetos con derecho internacional uno de los tratados es la Carta de las Naciones Unidas –que fue la que consolido las Naciones Unidas- Dentro de una posición jerárquica los tratados se encuentran en la cima, sometiendo de tal forma todas las regulaciones de nivel inferior como son las reconocidas a nivel europeo y a nivel Estado Español.

- El Tratado de Ámsterdam –entró en vigor 1999 aunque fue aprobado en 1997- su objetivo es añadir, mejorar y clarificar algunas disposiciones de algunos de los tratados anteriores que son complejos de entender, como son: el Tratado de la Unión Europea²¹, el Tratado de Paris y el Tratado de Roma. En ningún caso sustituye los tratados mencionados sino que añade ciertos matices en algunas disposiciones. También entendemos que esto se realiza debido que las disposiciones deben de ir cambiando, igual que la sociedad evoluciona.

Nos gustaría destacar el artículo 119 del Tratado de Ámsterdam que especifica que:

Para garantizar la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado -sin perjuicio de que en la mayoría de los casos éste se identifique con el colectivo femenino²²- el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

²¹ Tratado de la Unión Europea (TUE) o también conocido como el Tratado de Maastricht -ya que fue celebrado en dicha ciudad en 1992- es junto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea creadores de los cimientos de lo que la Unión Europea o Comunidad Económica Europea.

²² Derecho social comunitario: ¿Qué otro tipo de excepciones existen al principio de Igualdad de trato entre hombres y mujeres? CPR 2003\94. **Anexo 13.10. página56.**

Como bien veremos en el cuarto epígrafe estas medidas o acciones positivas que caracterizan la discriminación positiva no se utiliza solamente para facilitar la inserción de las personas con discapacidad sino, también, para equilibrar las opciones entre ambos sexos en el ámbito laboral.

3.1.2. Nivel europeo

Por lo que corresponde al nivel europeo algunas de las regulaciones que podemos encontrar son las recomendaciones, las resoluciones, las decisiones, los informes especiales y las directivas las cuales están explicadas en el artículo 249 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea. (TCE):

Para el cumplimiento de su misión, el Parlamento Europeo y el Consejo conjuntamente, adoptarán reglamentos y directivas, tomarán decisiones y formularán recomendaciones o emitirán dictámenes, en las condiciones previstas en el presente Tratado.

- *El reglamento tendrá un alcance general. Será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro.*
- *La directiva obligará al Estado miembro destinatario en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejando, sin embargo, a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios.*
- *La decisión será obligatoria en todos sus elementos para todos sus destinatarios.*
- *Las recomendaciones y los dictámenes no serán vinculantes.*

Recomendaciones:

- Recomendación del Consejo 84/635CEE²³ de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas a favor de la mujer. Con esta Recomendación lo que alcanzar la Unión Europea (UE, en adelante) es que se establezcan medidas a favor del sexo femenino para eliminar las desigualdades que puedan haber en el ámbito profesional, disminuir los sectores que estén representados mayoritariamente por uno de los sexos (es decir, equilibrar la representación), que las medidas o acciones que se vayan a adoptar en cada país sean conocidas y utilizadas por todo el mundo –esto incluye, la información, la participación y la transparencia-.

²³ Anexo 13.11. página56.

- Recomendación del Consejo 96/694/CE²⁴ de 2 de diciembre de 1996 relativa a la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión. Esta recomendación va ligada con la anterior, pero concretamente en ésta se quiere velar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de toma de decisiones, como en ella se habla, es decir, igualdad de oportunidades en dar y que respeten tu opinión como mujer de igual forma como si lo estuviera dando un hombre e igualdad de oportunidades de poder estar como encargada o jefe de un departamento, sección, unidad, empresa, organización, etc, y que te valoren y acepten tus decisiones por el hecho de tener la capacidad de hacerlo y no por el sexo que tengas o carezcas.

Como bien se ha especificado anteriormente las *decisiones serán obligatoria en todos sus elementos para todos sus destinatarios*. Nos gustaría destacar tres:

- 2000/750/CE²⁵: Decisión del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación. Como menciona en su artículo 1 *la presente Decisión establece, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2001 y el 31 de diciembre de 2006, un programa de acción comunitario destinado a promover medidas de lucha contra la discriminación directa e indirecta basada en motivos de origen racial o étnico, de religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual*. Su objetivo es promover medidas de prevención y de lucha contra la discriminación.
- 2001/51/CE²⁶: Decisión del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Este programa se estableció y se llevó a cabo durante el periodo del 1 de Enero de 2001 hasta el 31 de Diciembre de 2005, el principal objetivo de éste es intervenir en *–la vida económica, igualdad de participación y representación, derechos sociales, vida civil así como roles y estereotipos establecidos en función del sexo (art 2.2)–* estos aspectos para corregir las desigualdades que puedan existir y fomentar además los derechos de igualdad entre sexos.

²⁴ Anexo 13.12. página56.

²⁵ Anexo 13.13. página56.

²⁶ Anexo 13.14. página56.

- Decisión 1672/2006/CE²⁷ del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 2006, por la que se establece un programa comunitario para el empleo y la solidaridad social. Se trata de un programa que se realizó des del 1 de Enero de 2007 al 31 de Diciembre de 2013 según lo que establece dicha decisión en su artículo 1 se creó un programa comunitario *destinado a apoyar financieramente la ejecución de los objetivos de la Unión Europea en materia de empleo y asuntos sociales* En cuyo caso abarcara todo lo referente *al empleo, protección e inclusión social, condiciones trabajo, no discriminación y diversidad e igualdad de género (art.3)*.

Como se ha mencionado antes *la directiva obligará al Estado miembro destinatario en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejando, sin embargo, a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios.*

- Directiva 75/117/CEE²⁸ del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. Esta directiva recuerda lo regulado en el artículo 119 del Tratado de Amsterdam sobre el principio de igualdad de retribución además especifica que cualquiera que considere que le ha sido vulnerado podrá adoptar medidas jurisdiccionales *después de haber recurrido, eventualmente, a otras instancias competente (art. 2)*. Obliga que todos los Estados miembros revisen y supriman cualquier regulación que vaya en contra de dicho principio (art. 3) y los cuales deberán establecer las baremos pertinentes para la futura redacción de convenios colectivos (art. 4).
- Directiva 76/207/CEE²⁹ del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Se especifica en su artículo 11 que los sujetos que estarán sometidos a esta directiva serán todos los Estados miembros. Esta directiva promulga establecer el derecho de igualdad de trato con el propósito de erradicar completamente la discriminación por razón de sexo, tanto directa como indirecta.

²⁷ Anexo 13.15. página57.

²⁸ Anexo 13.16. página57.

²⁹ Anexo 13.17. página57.

- Directiva 86/613/CEE³⁰ del Consejo de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad. Esta directiva es una segunda parte de la anterior, es decir, regula aspectos que como indica en su artículo 1 no están cubiertos por la directiva anterior. En todo caso no se debe considerar sustituta de la directiva anterior sino en todo caso una directiva complementaria. En este redactado lo que más se detalla es que se añade que el mismo principio de igualdad de trato deberá ser aplicado también para los trabajadores autónomos.
- Directiva 97/80/CE³¹ del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo. Está directamente relacionada con las dos directivas anteriores ya que como indica en su objeto (art 1) si las medidas adoptadas por cada Estado miembro sobre el principio de igualdad de trato, alguien considera que le ha sido vulnerado podrán invocar sus derechos en vía jurisdiccional después de haber recurrido, en su caso, a otros órganos competentes.
- Directiva 2000/78/CE³² del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Tal y como indica en el objeto de la presente directiva su finalidad es *establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato*. Además en esta Directiva habla también sobre el principio de igualdad de las personas con discapacidad, especificando que *los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo [...] salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades (art. 5)*.

³⁰ Anexo 13.18. página57.

³¹ Anexo 13.19. página57.

³² Anexo 13.20. página57.

Cada Estado miembro de la UE deberá tener en cuenta dichas directivas. Cada país aplicará las regulaciones que considere oportunas para alcanzar el objetivo o finalidad que persiguen cada una de las regulaciones efectuadas por el Parlamento Europeo y el Consejo. Durante la aplicación de las normativas que consideren necesarias, los países deberán realizar un seguimiento, evaluando de tal forma las consecuencias de su aplicación y en el término de tiempo que se haya estipulado informar al Parlamento y al Consejo de cuales han sido las medidas que han aplicado y cuál ha sido su resultado.

Como bien hemos dicho es competencia de cada país desarrollar, aplicar, realizar el seguimiento pertinente de cada medida establecida, pero será competencia de la UE aplicar medidas para favorecer “x” situación si algún país miembro es incompetente -no hace caso a las recomendaciones- o durante reiteradas veces intenta mejorar dicha situación pero no logra alcanzar los objetivos.

Todos los informes de los estados miembros serán evaluados y aquél que haya obtenido el mejor resultado será el que se recomendará a los países que no hayan alcanzado su objetivo.

3.2. Estudio jurídico laboral a nivel nacional.

Realizando una pequeña reseña desde la Primera República Española (1873-1874) que es dónde podemos detallar las primeras regulaciones que podríamos considerar que tenían carácter como una acción positiva -favoreciendo la situación de colectivos desfavorecidos en el ámbito laboral en ese momento- hasta llegar a la actualidad. Podemos mencionar las siguientes regulaciones importantes dentro del ámbito español las cuales tienen su importancia en la discriminación positiva.

- La Ley Benot de 24 de Julio de 1873³³ que fue la primera ley que reguló el tiempo de los niños/as en el ámbito laboral, mejorando de tal forma las condiciones de trabajo y de vida.
- La Ley 13/1982 de Integración Social del Minusválido del 7 de Abril vigente hasta el 4 de diciembre de 2013 (en adelante, LISMI). Esta normativa dio pie a la integración de las personas discapacitadas en el ámbito laboral, las cuales ya tenían el derecho reconocido constitucionalmente pero debido a sus carencias físicas o psicológicas eran repudiados en el acceso al empleo. Fue la LISMI la

³³TÍ Y MARGALL. (28 de Julio de 1873). CÓRTEES CONSTITUYENTES. Gaceta de Madrid, Tomo III. Pág. 1183 **Anexo 13.21. página58.**

que regulo, realmente, el derecho de las personas con discapacidad y su vinculación al mercado de trabajo, regulando, además, la obligación a las empresas de contratar un mínimo de personas con discapacidad³⁴, realizando de este modo la inclusión en el ámbito laboral a un colectivo realmente desfavorecido.

- La Ley de la Silla³⁵ del 27 de Febrero de 1912 en la regulaba la obligación de emplear al menos a una mujer en todos esos lugares que no se consideraran fabril³⁶.
- La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Tiene como finalidad *establecer medidas para garantizar y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad (art.1)* además especifica quién será considerado persona con discapacidad que son aquellas que presenten *deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo*. En su artículo 6 menciona el que es considerado una medida contra la discriminación, en cualquier cosa, determina que

Se consideran medidas contra la discriminación aquellas que tengan como finalidad prevenir o corregir que una persona con discapacidad sea tratada de una manera directa o indirecta menos favorablemente que otra que no lo sea [...] y se consideran medidas de acción positiva aquellos apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena.

- La Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, también conocida como Ley de Igualdad. Su finalidad es eliminar completamente la discriminación y detalla que las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres. Los poderes públicos tiene dicha competencia para hacer efectivo este derecho y realizar las medidas que considere necesarias para

³⁴ Cuota de reserva del 2% destinada a personas con discapacidad en empresas públicas o privadas con una plantilla igual o superior a 50 trabajadores. Art 38 de la LISMI, actualmente derogada., pero que sigue regulado en el art.42 de la LGD.

³⁵**Anexo 13.22. página 58.**

³⁶ Del lat. fabrīlis. adj. Perteneciente o relativo a las fábricas o a sus operarios.

lograr este objetivo. En el contenido de esta normativa podemos encontrar títulos que abarcan temas como: el principio de igualdad y la tutela contra la discriminación; derecho al trabajo en igualdad de oportunidades; regulaciones sobre el derecho de maternidad, paternidad, etc.

- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, también conocida como Ley General de Discapacidad o LGD. Es la fusión de tres leyes anteriormente mencionadas:
 - La Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad (LISMI).
 - La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
 - La Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

La LGD fue publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE, en adelante) el día 3 de Diciembre de 2013 y tal y como indica en su Disposición final única entró en vigor el día siguiente de la publicación oficial, derogando de esta forma las tres leyes anteriormente citadas ya que como indica en su Disposición derogatoria única serán derogadas por formar parte del texto refundido de la LGD.

La LGD es una de las leyes más importantes que da lugar a la integración laboral de las personas con algún grado³⁷ de discapacidad en España ya sea física, psíquica o sensorial. Además regula una de las acciones positivas -cuota de reserva del 2% para personas con discapacidad en empresas, pública o privada, con igual o más de 50 trabajadores- de la cual dedicaremos un apartado en el epígrafe 4.2.

- Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo (LE, en adelante). Aunque la LE su finalidad es sistematizar³⁸ tres puntos:
 - La política de empleo. *Conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de*

³⁷ Según lo establecido en el art.4 de la LGD tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

³⁸ Del lat. tardío *systema*, -ātis 'sistema' e -izar. tr. Organizar algo según un sistema

programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo [...] (art.1).

- El funcionamiento del mercado de trabajo. *Asegurar la unidad del mercado de trabajo en todo el territorio español y su integración en el mercado único europeo, así como la libre circulación de los trabajadores (art. 7f)*
- Controlar que los sujetos que operan en el mercado de trabajo lo hagan correctamente. En cuyo caso, engloba la Administración Pública, empresas privadas, trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia –que en la ley se verán reflejados como emprendedores o autoempleo-.

Además de estos tres puntos importantes que definen dónde y a quién se le aplica la LE, ésta regula unas medidas para favorecer la contratación de colectivos que son considerados desfavorecidos, debido a la demanda de empleo actual, que son como indica el art. 30 *jóvenes -con particular atención a aquellos con déficit de formación- mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o en situación de exclusión social, e inmigrantes, con respeto a la legislación de extranjería.*

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, también conocida como Ley de Igualdad. El objeto de esta regulación es *hacer efectivo la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, (art. 1.1).*

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres es 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.

Además regula medidas para fomentar la igualdad, como es la obligación de crear un plan de igualdad si la empresa tiene más de 250 trabajadores o cuando así lo establezca el convenio colectivo (art. 45).

4. Método de aplicación de la discriminación positiva en el ámbito laboral

Este apartado estará separado por cuatro grupos los cuales son considerados por la Ley de Empleo como colectivos prioritarios y por los que aplica diferentes políticas para fomentar la contratación y la estabilidad en el empleo -mujeres, personas con discapacidad, jóvenes y personas mayores de 45 años-.

Los dos primero colectivos que desarrollaremos, mujeres y personas con discapacidad, son los únicos que realmente tienen reguladas unas leyes que velan por la igualdad de ellos.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, también conocida como Ley de Igualdad y Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, también conocida como Ley General de Discapacidad o LGD.

Son los únicos cuyas regulaciones son consideradas acciones/medidas positivas para fomentar la igualdad de ellos versus el sexo masculino, así pues, solo en estos dos colectivos nos encontraremos ante situaciones de discriminación positiva.

Aunque en el epígrafe de la historia jurídica ya se ha mencionado que normativas regulan sobre aspectos de la mujer y sobre personas con discapacidad, en este apartado indagaremos en lo sucedido a lo largo de la historia, en cada uno de los colectivos, para entender del porqué en la situación actual deben haber reguladas acciones positivas para prevalecer la igualdad en el ámbito laboral. Hay más grupos que son considerados colectivos socialmente desfavorecido debido a su situación como pueden ser: personas afectadas por la violencia de género, inmigrantes, etc de los cuales podemos decir que si tienen algunas medidas para fomentar su contratación en base a incentivos económicos por lo que se refiere a las personas afectadas en la violencia de género, doméstica o terrorismo -para ayudarles en ese proceso de daño a poder encauzar su vida personal en el ámbito laboral y de tal forma recuperar y dar sentido a la vida-, por lo que se refiere a los inmigrantes está la Ley de Extranjería que les empara para poder acceder a trabajar en territorio español siempre y cuando cumplan con todos los requisitos exigidos por ella, pero no hay ninguna medida más que considere que haya que resaltar.

Por lo que se refiere a jóvenes y personas mayores de 45 años, no son considerados colectivos socialmente desfavorecidos como tal -como sí lo son el colectivo de mujeres

y personas con discapacidad- sino que debido a la situación actual, un número considerado de personas que representan dichos colectivos necesitan la ayuda de medidas o programas realizados por el servicio público de empleo español para llevar a cabo su propia finalidad que es alcanzar el pleno empleo y garantizar la estabilidad en él. Estos dos colectivos necesitan ayudas porque por ejemplo con los jóvenes, no terminar con los estudios obligatorios, como mínimo, podría suponer que en el futuro esta persona tenga más posibilidad de caer en exclusión social, y los programas que están destinados a las personas mayores de 45 años son aquellos con los que les ayudan con los cambios que hay constantemente desde que la tecnología es considerada base en el mundo laboral; Es el grupo al que le puede costar más saber utilizar la tecnología en el mundo laboral y con ello quedarse atrás como competencia en el mercado laboral. Es el grupo más propenso a quedarse desempleado y a ser desempleado de larga duración.

4.1. Mujeres

Sabiendo la importancia del principio de igualdad y no discriminación –mencionado en la introducción- nos gustaría clarificar el concepto de discriminación por razón de sexo. Nos encontraremos ante éste matiz cuando *“una persona es, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo³⁹”*.

Debido a la concepción de roles en la sociedad que había en el pasado, las mujeres no eran consideradas personas como si lo eran los hombres, de tal forma que no tenían las mismas oportunidades. Las mujeres no tenían ni voz ni voto, eran consideradas “herramientas domésticas y de reproducción”.

Fue a partir de 1910 –como nos indica la evolución histórica realizada por RTVE⁴⁰- que se alcanzó la igualdad de condiciones en la educación secundaria –antes de eso debían de ser aceptadas por la Superioridad tanto si se trataba de una enseñanza oficial como no oficial- pero todo y alcanzar la igualdad de poder estudiar, las mujeres estaban estigmatizadas estaban mal vistas si estudiaban cualquier cosa que no se tratara de Filosofía, Letras o Ciencia. Y aunque la mujer haya obtenido muchos derechos a largo de

³⁹ Aranzadi Experto. (s.f.). Derecho social comunitario.: ¿Qué debe entenderse por discriminación por razón de sexo en materia de acceso al empleo, promoción y formación profesional y condiciones de trabajo?, [CPR 2003\97], 1-2. **Anexo 13.23. página 58.**

⁴⁰ **Anexo 13.24. página 58.**

la historia, como el derecho a la educación, a poder ejercer, a poder tener voz y voto, etc. Existe un techo, denominado techo de cristal, que impide que las mujeres logren alcanzar el mismo éxito que los hombres, por ejemplo en el momento del reportaje solo habían 11 mujeres rectoras de las 77 universidades que tiene España. Lo mismo pasa en la actualidad, todos los jefes de departamentos o sección de una empresa no llegará a la cuarta parte de representación femenina en ese cargo. Puedo afirmar que en el lugar donde realice las prácticas curriculares de los ocho jefes de departamento que había solo uno correspondía a una mujer.

Así pues, como indica Raquel Osborne *con la expresión techo de cristal se designa todo el conjunto de prácticas y maniobras que dan como resultado que las mujeres sean desestimadas por los sistemas de cooptación*⁴¹. Para entender a qué se refiere cooptación debemos decir que existen dos formas de acceder al empleo, a una promoción, merito, etc.,

Una de ellas es por libre concurrencia, donde el acceso se hace a través de una selección objetiva [...], la otra es la cooptación que significa que la elección de que seas elegido sea mediante la designación, o como vulgarmente se conoce, seleccionado a dedo.

Como bien explica la revista mencionada, bajo el techo de cristal se oculta la discriminación indirecta. La discriminación indirecta es aquella acción o norma que bajo unos medios utilizados que son lícitos su fin a alcanzar es discriminatorio y con ello aventajar a un colectivo concreto –en el caso del techo de cristal tanto hombres como mujeres realizaran las mismas pruebas pero los motivos subjetivos de la persona encargada de evaluar repercutirán en la posibilidad de accenso de la mujer-.

La discriminación positiva en favor al sexo femenino empezó a estar en boca de todos a partir del caso Kalanke a la década de los noventa. Fue un caso de mucha controversia ya que el abogado Kalanke luchaba por el derecho de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo sujeto a la Directiva 76/207/CEE. Defendía que ante al acceso de un lugar de trabajo, si en dicha categoría o grupo profesional existe infrarrepresentación de un colectivo y ante la igualdad de capacitación de los candidatos se tenía que dar preferencia al candidato menos representado, que en su caso correspondería a su defendida –una mujer-.

⁴¹ Raquel Osborne. (2005). Política y Sociedad. Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad, 42, 163-180.

Existe infrarrepresentación de las mujeres cuando, en los distintos grados salarios, sueldos y retribuciones de las respectivas categorías del personal de un determinado servicio, las mujeres no cubren al menos la mitad de los puestos. También existirá cuando suceda lo mismo en los distintos niveles de función previstos en el organigrama⁴².

Desde los inicios de los años 2000 se está luchando con gran empeño por alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Establecer regulaciones como la creación de un plan de igualdad en el caso que una organización, sea pública o privada, si alcanza la plantilla de 250 trabajadores deba crear dicho plan cuya finalidad es la igualdad en todas circunstancias entre sexos.

La concienciación de la Unión Europea en transmitir a todos los países que forman parte de ella en luchar por la igualdad en el ámbito laboral y fuera de él. La creación de medidas europeas y nacionales para luchar contra la desigualdad como fomentar la representación de las mujeres en altos cargos. La regulación de la Ley de Igualdad es la acción positiva por excelencia en referencia a la mujer.

4.2. Personas con discapacidad

Cuando hablamos de personas con discapacidad hay dos derechos fundamentales de los cuales han sido mencionados varias veces en el contenido del trabajo que no debemos olvidar y siempre tener presente: todo el mundo tiene derecho a trabajar y a escoger su oficio, y todo el mundo tiene derecho a la igualdad y no discriminación. Igual que se lucha por la igualdad entre mujeres y hombres, se debe luchar por las personas con discapacidad. Porque aunque presenten alguna deficiencia física, psíquica o mental, eso no los excluye de poder ejercer un trabajo y de poder elegir un oficio al que dedicarse. Tener alguna disminución, es posible que, les impida hacer algunos trabajos en concreto, pero no de todos, habrá muchos otros lugares donde podrán dar el 100% de ellos mismos y ser incluso mejor que una persona ordinaria⁴³. Las personas con discapacidad son aquellas que pueden presentar deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales pero serán consideradas personas con discapacidad aquellas que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% (art 4 LGD)

⁴² M^a Angeles Barrére Unzueta. (1997). Discriminación, derecho antidiscriminatorio y acción positiva en favor de las mujeres. Pág. 108. Madrid: Ed: Civitas.

⁴³[Cuando haga referencia a persona ordinaria nos referiremos a persona sin discapacidad. Preferimos no utilizar el concepto de persona normal ya que una persona con discapacidad también es una persona normal y no por ello debemos excluirla del concepto normal].

La Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-017 (UE) nos proporciona unos datos iniciales que no son novedosos, que *los índices de desempleo de las personas con discapacidad son más elevados y que sus índices de participación en el mercado laboral son muy inferiores a los de las personas sin discapacidad, ya que, a menudo, las personas con discapacidad ni siquiera están buscando empleo*. Además, menciona la falta de participación de los países miembros a facilitar la cobertura necesaria para suplir estos baremos.

Debido a sus características podemos determinar que es el colectivo al que cuesta más contratar, ya sea por: la incompreensión de la organización de dar la oportunidad que una persona con esas características se incorpore a la plantilla; no encontrar a un futuro trabajador con las características laborales requeridas; la falta de adaptación del lugar de trabajo para personas con discapacidad, etc.

Hemos mencionado tres opiniones para las cuales alguna empresa se querría autojustificar para no tener personas con discapacidad, pero para que esto no pase en España se han establecido medidas para favorecer la integración de este colectivo que giran alrededor de:

- Medidas de carácter institucional, donde podemos encontrar regulada la cuota reserva para trabajadores con discapacidad, que debido a su importancia explicaremos después de mencionar las siguientes medidas que podemos encontrar reflejadas para mejorar la incorporación de éste colectivo.
- Incentivos económicos, tanto en forma de incentivos fiscales como bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y subvenciones en el caso de creación de empleo. Por ejemplo para lo que se refiere a la contratación si es de forma indefinida habrán subvenciones y bonificaciones, en cambio para la contratación temporal solamente habrán bonificaciones. Y *bonificaciones del 100% en la cuota patronal por todas las contingencias en los contratos de interinidad suscritos con discapacidad para sustituir a otro trabajador discapacitado en situación de incapacidad temporal*⁴⁴
- Subvención para la adaptación de los puestos de trabajo. La última modificación realizada por el Real Decreto 170/2004 es que se facilitarían *ayudas para la adaptación de los puestos de trabajo con el fin de que se eliminen barreras u*

⁴⁴ Anexo 13.25. página 58.

obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los trabajadores con discapacidad [...] cuando se trate de contratos indefinidos o de contratos temporales si la duración del contrato no es inferior a 12 meses. Por otro lado, estas ayudas de adaptación de los puestos no quedan ya sólo vinculadas a la evitación de la siniestralidad, sino a la propia accesibilidad al empleo de los trabajadores con discapacidad.

- Garantía de conservación del puesto de trabajo en caso de Incapacidad Permanente. *Cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente (art. 48.2 ET).*
- Medidas de empleo protegido⁴⁵. Cuando por razón de su naturaleza o grado de discapacidad no sea posible la integración directa en un sistema ordinario de trabajo se busca su inserción en una fórmula especial de trabajo protegido. Los centros especiales de empleo (en adelante, CEE) es una manera de facilitar la incorporación de las personas con discapacidad al mundo laboral ya sea para quedarse trabajando en una CEE o en un futuro poderse incorporar en una organización del sistema ordinario. *Los CEE son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario [...] estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70% de aquélla (art. 43 epígrafe 1 y 2 de la LGD).* Y podrán percibir subvenciones y ayudas de las administraciones públicas para garantizar su viabilidad, pero para ello deberán estar suscritas al convenio que garantice que son CEE y que su único fin es la integración social y laboral de personas con discapacidad.

⁴⁵ Anexo 13.25. página 58.

Después también podemos encontrar los enclaves laborales que es una manera de incorporar a las personas con discapacidad al mundo ordinario y, a la vez, las empresas observan la manera de desenvolverse éstos trabajadores en el ámbito laboral y de este modo poder borrar prejuicios⁴⁶ que podían tener previamente.

Tal y como indica el art. 1.2 del RD 290/2004 por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, *se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora. Pero conservan el vínculo con el CEE. La duración mínima del enclave será de tres meses y la duración máxima de tres años, y se podrá prorrogar por periodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar la indicada duración máxima. Transcurrido ese tiempo, podrá prorrogarse si el centro especial de empleo acreditara que la empresa colaboradora hubieran contratado con carácter indefinido a trabajadores con discapacidad del enclave (art. 5.2 RD 290/2004).*

Además existen unos programas muy importantes para la inclusión de personas con discapacidad severa que se llaman *Programas de Empleo con Apoyo* que su objetivo principal es realizar acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo para de este modo lograr la óptima adaptación social y laboral.

Cuota de reserva para trabajadores con discapacidad

La cuota de reserva para trabajadores con discapacidad podríamos decir que es la discriminación positiva más importante su principal regulación se encuentra en el artículo 42 de la LGD, pero además tendremos que tener en cuenta *el Decreto 86/2015, de 2 de junio, sobre la aplicación de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con*

⁴⁶ Prejuicio Del lat. *praeiudicium* 'juicio previo', 'decisión prematura'. 1. m. Acción y efecto de prejuzgar. 2. m. Opinión previa y tenaz, por lo general desfavorable, acerca de algo que se conoce mal.

discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento.

Tal y como indica el artículo mencionado de la LGD, la cuota de reserva de puesto de trabajo para personas con discapacidad se aplicará a *“las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal”*.

Para tener en cuenta la cuantificación de la obligación de reserva deberemos dirigirnos a la disposición adicional primera del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril. *“A los efectos del cómputo del dos por ciento de trabajadores con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:*

- a) El período de referencia para dicho cálculo serán los 12 meses inmediatamente anteriores, durante los cuales se obtendrá el promedio de trabajadores empleados, incluidos los contratados a tiempo parcial, en la totalidad de centros de trabajo de la empresa.*
- b) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.*
- c) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de referencia. Cada 200 días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.*

Cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días trabajados en el citado período de referencia sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores.

A los efectos del cómputo de los 200 días trabajados previsto en los párrafos anteriores, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, los días festivos y las vacaciones anuales”.

Finalmente, se le aplicará el 2%, en cuyo caso si la empresa total radica en Catalunya o el 85%, como mínimo, de la plantilla total de dicha empresa está en territorio catalán, si el resultado de la fracción es igual o mayor que 0,5, *se redondeará al alza hasta la unidad* (arts. 3.3 y 6 del Decreto 86/2015).

Los únicos supuestos de exención que se regulan en el Decreto 86/2015 (art. 4) son los referentes a:

a) Cuando la no incorporación de una persona trabajadora con discapacidad a la empresa obligada es consecuencia de la imposibilidad de las oficinas de trabajo del Servicio de Empleo de Cataluña, o de las agencias de colocación, de atender la oferta de empleo presentada.

b) Cuando existan, y así lo acredite la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar personas con discapacidad en su plantilla.

Solo en esos supuestos se podrán exentar de su obligación de la cuota de reserva del 2% destinado a trabajadores con discapacidad, en el caso que se encontrará en alguno de estos dos supuestos la empresa u organización deberá aplicar alguna de las medidas alternativas que se encuentran reflejadas en el artículo 5 del Decreto 86/2015⁴⁷.

4.3. Otros colectivos

Dentro de este apartado nos gustaría hablar de distintos colectivos por los cuales existen algunas regulaciones para mejorar algunos de los aspectos existentes en el ámbito laboral, ya sea para mejorar su incorporación en el mercado laboral, su permanencia, las competencias individuales, etc. Existen algunas medidas reguladas por la Ley de Empleo (LE) que van dirigidas a otros colectivos, a parte de los dos anteriormente citados – mujeres y personas con discapacidad- como son: jóvenes y personas mayores de 45 años. Inicialmente podemos determinar que cada uno de ellos por distintas cosas, los jóvenes

⁴⁷ Anexo 13.26. página 58.

medidas a favorecer la incorporación al mercado laboral y las personas mayores de 45 años por su mantenimiento del empleo y la falta de capacidad de renovarse en algunos casos.

Aunque nosotros decidamos hacer hincapié en las medidas que la LE está destinando a los jóvenes y a los mayores de 45 años cabe recordar que en su artículo 30 especifica cuáles son colectivos prioritarios para aplicar políticas destinadas a fomentar el empleo o su mantenimiento como son, -aparte de los mencionados en el apartado 4.1. y 4.2.-: jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas en situación de exclusión social como pueden ser víctimas de violencia de género o doméstica, ex reclusos e inmigrantes. Y aunque no los desglosemos todos en los siguientes apartados no se les debe quitar la importancia que éstos se merecen.

Hemos considerado hablar de jóvenes y personas mayores de 45 años porque, aunque las medidas que son utilizadas no sean consideradas acciones positivas, como sí lo son en el caso de las mujeres y las personas con discapacidad, son medidas que se llevan a cabo con el fin de mejorar la situación actual de dichos colectivos en el ámbito laboral.

En el caso que en un futuro la situación de dichos colectivos en vez de mejorar haya precarizado y su situación sea desigual frente al resto puede ser que si tenemos que hablar de acciones positivas para luchar por la igualdad de ellos en el mercado laboral.

En la actualidad, no se pueden considerar acciones positivas, porque éstas solo son consideradas como tal en el caso de que vayan destinadas a colectivos desaventajados ante una situación normal -como si son visibles en el caso de la mujer, que por el simple hecho de haber nacido mujer es tratada de distinta forma que un hombre, en algunos casos; o una persona con discapacidad que por el hecho de tener alguna deficiencia, no tenga las mismas opciones de acceso a trabajar que cualquier otra persona-. La falta de estudios, de facilidad de adaptación, es una de las principales causas por las que el Sistema Nacional de Empleo (SNE) ha planteado unas medidas que se llevan a cabo a través de la Estrategia Española de Activación para el Empleo (EEAE) para mejorar la situación de los jóvenes y las personas mayores de 45 años.

De entrada podemos determinar que no nos encontramos en una discriminación positiva como hemos visto anteriormente, pero es un concepto que se aproxima a la finalidad ya que va destinado a dos grupos -muy amplios- que de manera directa o indirecta han estado

afectados ya sea por la crisis, la falta de rectitud en la educación o en casa... y que necesitan una ayuda en este momento para poder afrontar lo que es la incorporación en el mercado de trabajo (jóvenes) y la estabilidad en el empleo (personas mayores de 45 años).

4.3.1. Los/las jóvenes

Debido a su juventud y falta de experiencia el colectivo joven es uno de los afectados para la inserción en el ámbito laboral y ésta dificultad se agrava en las personas que no tengan estudios, no me refiero en este caso al bachillerato, ni ciclos formativos, ni grados universitarios, existe un alto porcentaje de personas que no terminan la educación secundaria obligatoria (ESO), en cuyo caso ese déficit de formación perjudica a la hora de encontrar trabajo.

Además, también existen problemas con los jóvenes que sí que tienen estudios, en este caso se trata jóvenes que ya tienen uno o más estudios universitarios o post-universitarios, que debido a la falta de encontrar un trabajo que cumpla sus características formativas son “obligados” a emigrar a países europeos que si les dan la oportunidad de ser contratados por alguna empresa que les ofrece trabajar en un puesto de trabajo dónde podrán ejercer su formación académica adquirida y a la cual tanto esfuerzo han dedicado, también conocida como fuga de cerebros.

Para luchar contra dichas desavenencias la Unión Europea dio una recomendación a todos los estados miembros para que juntos luchen en contra de las dificultades que encuentran los/las jóvenes para incorporarse al mercado laboral. De ahí salió el Sistema de Garantía Juvenil el cual *representa el compromiso de todos los Estados miembros para que todos los jóvenes menores de 25 años –en España se ha elevado a 30 años hasta que la tasa de desempleo baje del 20%- reciban una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendizaje o un periodo de prácticas en un plazo de cuatro meses tras perder su empleo o dejar la educación formal*⁴⁸.

Además, de la Garantía Juvenil existen más medidas como diferentes estímulos de contratación que se encuentran regulados en el Capítulo III-Título I de la Ley 11/2013,

⁴⁸ Anexo 13.27. página 58.

de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo⁴⁹ como pueden ser:

- Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa.
- Contratación indefinida de un joven por microempresa y empresarios autónomos.
- Primer empleo joven.
- Incentivos a los contratos en prácticas.
- Incentivos a la incorporación de jóvenes a entidades de la economía social.

En el caso de querer trabajar por cuenta propia también regula algunas medidas para favorecer el emprendimiento y el autoempleo que se encuentran reguladas en la Ley 14/2013, de 27 de Septiembre, de apoyo al emprendedor y de su internalización, y la Ley 31/2015, de 9 de Septiembre, para el fomento del trabajo autónomo y la economía social.

Además, de las maneras más comunes de adquirir formación, como puede ser la ESO, ciclos formativos en los que se imparten estudios y prácticas -comúnmente en el mismo centro académico- grados universitarios, etc. Existen otras medidas para compaginar estudios y formación, en cuyo caso hablamos de formación en alternancia que facilita la incorporación de los jóvenes, y algunos casos no tan jóvenes- más rápidamente en la empresa, ya que desde el inicio de sus estudios han estado vinculados a ella.

- Las escuelas taller, son proyectos de carácter temporal destinados a la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural que van destinados a menores de 25 años desempleados. La duración máxima son dos años de los cuales el primero será de carácter formativo y el segundo alternara formación con prácticas profesionales (art 3 del Orden de 14 de noviembre de 2001).
- Casas de oficio, son proyectos de carácter temporal destinados al mantenimiento y cuidado de entornos urbanos, rurales o del medio ambiente que van destinados a menores de 25 años desempleados. La duración máxima es de un año, la primera etapa será formativa y la segunda de alternancia (art 4 del Orden de 14 de noviembre de 2001).
- Formación dual, *se trata de ofrecer cualificación profesional a los trabajadores mediante un sistema mixto que alterne la actividad laboral con la formación*

⁴⁹Anexo 13.28. página 59.

*proporcionada a través del sistema educativo*⁵⁰. Se deberá realizar un convenio de colaboración entre el centro de estudio y la empresa y se deberá realizar una evaluación doble del alumnado tanto el tutor correspondiente en el centro académico como el tutor designado en la empresa. *La duración del ciclo formativo no podrá ser superior a tres años y se establecerá un mínimo del 33% de las horas de formación establecidas en el título con participación de la empresa en cuyo caso el alumno deberá cursar previamente la formación necesaria que garantice el desarrollo de la formación en la empresa con seguridad y eficacia* (arts. 2 y 30 de Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual).

4.3.2. Personas mayores de 45 años

La ley de Empleo califica a las personas mayores de 45 años como posibles colectivos prioritarios debidos que son los más propensos a caer en periodos de desempleo de larga duración. Ya que dedicarse toda la vida a lo mismo, la falta de capacidad renovar conocimientos o de aprender nuevas cosas y la suma, en algunos casos, de la falta de estudios, dificulta la posibilidad de encontrar otro empleo con más rapidez.

Teniendo en cuenta que la esperanza de vida es alta en los países desarrollados debemos fomentar un envejecimiento activo dónde el trabajo pueda ir acompañándonos hasta que nuestras capacidades no nos lo permitan en un futuro lejano.

Para ayudar a paliar posibles problemas con la formación –igual que para los jóvenes está la posibilidad de realizar proyectos que compaginan formación académica y formación profesional en las casa de oficio y escuelas taller- para las personas mayores están los talleres de empleo y la formación dual, anteriormente mencionada, -la cual no tiene requisito de edad- y cursos de formación profesional gratuitos que continuamente realiza el servicio público de empleo en el cual cuando vas a apuntarte como demandante de empleo te facilitan la oportunidad de renovar conocimientos o adquirir nuevos ya que eso facilitará tu reincorporación al mercado laboral con mucha más facilidad.

⁵⁰ Anexo 13.29. página 59.

- Talleres de empleo, va destinado a personas desempleadas de igual o más de 25 años, sobretodo a colectivos con dificultad para incorporarse en el mercado de trabajo, como pueden ser parados de larga duración, personas mayores de 45 años y discapacitados en este caso se realizaran obras y servicios de utilidad pública o interés social, el tiempo será determinado por el proyecto pero deberá de estar comprendida entre un mínimo de 6 meses y un máximo de un año (arts. 1-3 del Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el programa de talleres de empleo).
- Plan Prepara, regulado por el Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas facilitar de algún modo la reinserción de colectivos con déficit de ingresos económicos ya que este proyecto va destinada, sobretodo, a aquellas personas que han agotado su prestación por desempleo y subsidios. Sin tener en cuenta la edad del solicitante. Para poder percibir esta ayuda deberá cumplir todos los requisitos que determina dicho Real Decreto-Ley. Como por ejemplo acreditar que buscas activamente trabajo, al menos, durante 30 días desde que agotaste la prestación y durante el plazo de solicitud.

En el supuesto caso de quedar desempleado y querer abrir un negocio puede realizar la capitalización de las prestaciones por desempleo y de este modo hacer frente a los posibles gastos que cause abrir un establecimiento o proyecto laboral nuevo. Para poder percibir dicha cuantía deberá cumplir todos los requisitos establecidos por el Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento de empleo.

5. Debate sobre la discriminación positiva

En este apartado nos gustaría mencionar distintas noticias que hemos ido encontrando por las páginas web del diario EL PAIS sobre la discriminación positiva, de este modo observaremos de otro punto de vista como perciben en otro ámbito como es la prensa la discriminación positiva.

Debemos recalcar que nos encontramos en una sociedad dónde nos creemos completamente lo que explican los medios de comunicación, sin pensar en la posibilidad de que lo que relatan sea del todo cierto.

Por eso, observaremos distintas publicaciones que dejaré detalladas en este apartado, pero será en las conclusiones dónde determinaré si la información que proporcionan las distintas comunicaciones de prensa se centran en la realidad que concierna a la discriminación positiva.

1ª Noticia. Los diez datos que demuestran que las mujeres sufren discriminación laboral⁵¹

EL PAIS, sección de economía, Madrid. 25/10/2016. Explica que *pese a que tienen más formación y nivel educativo sufren discriminación en materia de empleo, salarios y acceso a posiciones de liderazgo*, especifica que aunque las mujeres tengan más conocimientos académicos comparándolo con los hombres la discriminación laboral es cada vez más visible a medida que aumenta la edad. Los puntos en los que se basa este artículo para determinar la desigualdad “visible” entre sexos en el ámbito laboral es que, las mujeres están mejor formadas, -en 2015 el 43% de las mujeres en el mercado de trabajo español habían terminado estudios universitarios frente a un 36% en el caso de los hombres- pero todo y esto tiene menos posibilidad de ser contratadas, -hay 1.642.000 mujeres menos que están trabajando que los hombres- peor remuneradas; sufren más desempleo y si tiene empleo es de peor calidad o no se ajusta a los estudios realizados (sobre-cualificadas) y por tanto menor desarrollo profesional. Existe el conocido techo de cristal -solamente una de cada diez ejecutivos de máximo nivel son mujeres y solo el 3% son consejeras delegadas-. Además este artículo de prensa menciona que las cargas familiares también afectan, es decir, el tener hijos, ya que *las mujeres sin hijos tienen la misma participación laboral que los hombres*. Súmale las tareas domésticas en cuyo caso la mujer le dedica dos o tres veces más de tiempo al día que un hombre.

2ª Noticia. La UAB reservara el 10% de las nuevas plazas de catedráticos para mujeres⁵².

EL PAIS sección Comunidades Autónomas, Cataluña, Barcelona, 19/10/2016. Según este artículo de prensa *la Universidad introduce medidas para favorecer el equilibrio de*

⁵¹ Anexo 13.30. página 59.

⁵² Anexo 13.31. página 59.

género y la maternidad sumará como antigüedad para la acreditación. Explica que para igualar las oportunidades entre aspirantes hombres y mujeres, todas aquellas mujeres que quieran aspirar a ser cátedras y han sido madres sumaran seis meses más por cada embarazo al tiempo global de antigüedad. Fijo habrán 2 plazas de las 22 que hay disponible para mujeres, eso no impide que hayan más si por resultado lo ganan, además mencionar que la UAB también prevé que por cada 35 plazas se prevea una plaza a una persona con discapacidad. Siempre teniendo en cuenta que los requisitos básicos de acceso serán los mismos para todos.

3ª Noticia. Las cuotas obligatorias es lo que da el poder a las mujeres en las empresas⁵³

EL PAIS, sección economía, Madrid, 18/01/2016. Explica que *España queda atrás respecto a otros países de la UE, con cerca de un 14% de consejeras.* Explica que aunque fue una de las primeras en aplicar *legislación positiva acerca de la participación de las mujeres en los consejos de administración* se ha quedado atrasada respecto muchos de los países europeos. Los cuales han seguido los pasos de Noruega que realizó una *regulación que imponía sanciones a las compañías que no alcanzaran un porcentaje del 40% en los órganos de decisión.* Solo se ha hecho notable la representación de la mujer en altos cargos públicos en países donde se ha amenazado en multar y sancionar si no se cumplía -Francia, Italia, Bélgica, Holanda y Reino Unido-.

Además explica el redactado de Carmen Sánchez-Silva que también *faltan herramientas de conciliación adicionales para hombres y mujeres, porque las cuotas son necesarias pero no suficientes.*

4ª Noticia. Brasil estudia imponer por ley cuotas de negros en el Congreso y los Estados⁵⁴

EL PAIS, sección internacional, Rio Janeiro, 03/11/2013. Explica que *el 50,7% de la población se ha declarado de color en el último censo nacional, pero solo están representados por el 8% de los políticos.* Surgió a partir de una polémica en el cual se detallaba que gran parte de la población de Brasil es de color y no estaba representado en el gobierno, por ello se previó que el 20% de los escaños, al menos, fuera reservado para personas de color. Que en ese entonces, en 2013, solo un 8% representaba ese colectivo.

⁵³ Anexo 13.32. página 59.

⁵⁴ Anexo 13.33. página 59.

Pero la polémica no se queda aquí, se ve que la propuesta de ley es que se *prevé el elector vote dos veces: una para los candidatos de la lista general y otra para los candidatos que se disputen un lugar reservado para la cuota étnica*, y eso no ha gustado a todo el mundo ya que cabe la posibilidad que los candidatos de color sean escogidos en menor rango que los candidatos de color blanco.

5ª Noticia. El Gobierno quiere garantizar la igualdad laboral con un currículum sin nombre, apellidos, ni foto⁵⁵

Lainformación.com, sección empleo, Madrid, 26/12/2016. *Es la propuesta para erradicar la discriminación por sexo*. Lo justifica explicando que a las mujeres se les hace preguntas que a los hombres no, como: ¿Tienes hijos? ¿Quieres tener más? También referencia los datos de la noticia 1: el techo de cristal y que el nivel de mujeres con estudios universitarios es superior al de los hombres.

6. Conclusión

Como conclusión de todo lo mencionado en anterioridad en todos los apartados del estudio podemos determinar que la discriminación positiva es una acción muy buena y necesaria en el ámbito laboral, porque aunque estamos en una sociedad “evolucionada” nos mantenemos mentalmente atrasados en cuyo caso afecta notablemente en el mercado de trabajo, ya sea en la oportunidad de acceder a él por el hecho de ser una persona con discapacidad o mujer –aunque tengas los conocimientos necesarios para realizar las funciones correspondientes de ese puesto de trabajo- o las oportunidades que tengas de poder prosperar en tu trabajo.

Como bien se ha podido observar en los artículos de prensa que se han examinado en el apartado anterior, la aplicación de acciones o medidas positivas es la clave para alcanzar la igualdad entre sexos y la participación activa de personas con discapacidad en el mundo laboral. Porque aunque todos sabemos que es lo correcto, casi ninguno lo aplica hasta que no es obligado o “amenazado” con ser sancionado o multado.

Es fuerte afirmar que aunque las mujeres hayan sido durante años mejor formativamente hablando, que han terminado sus estudios un porcentaje más elevado de mujeres que de

⁵⁵Anexo 13.34. página 59.

hombres, sea el colectivo menos representado en las empresas y sobretodo en los altos cargos⁵⁶.

Respecto a la noticia de instaurar el curriculum vitae (en adelante, CV) sin especificar ni fotografía ni el sexo ni el nombre del candidato, para que de este modo solos se tuvieran en cuenta su formación y experiencia profesional, y no su imagen o el sexo del candidato/da para ser seleccionado/da (discriminación directa). Me parece correcto que se quiera llevar a cabo esta medida, pero será en vano si no se instauran medidas más acotadas.

Por ejemplo:

- Hay empresas que solo seleccionan candidatos que hayan facilitado su CV a través de la propia web de la empresa en cuestión. En este caso se debería prohibir la casilla correspondiente a fotografía, sexo y nombre.
- Tener en cuenta que podrían exigir el formato CV europeo, en el cual si constan dichos datos.
- Concienciar a la gente, de seguir las indicaciones de crear el CV sin esos datos.

En el caso de que esta medida se lleve a cabo con éxito y se acepten estos CV sin especificar foto, sexo, ni nombre, en la primera fase en la que se dirija el candidato/da a la empresa no debería de tratarse para realizar una entrevista, sino que debería de tratarse para realizar una prueba de capacidades que tenga relación con las funciones del puesto de trabajo que se ofrece -sin especificar todavía los datos, para que de este modo la prueba sea lo más objetiva posible- y ya posteriormente realizar la entrevista.

En el caso que no se tengan en cuenta todas estas cosas, será en vano que se instaure esta política nueva de criterio de redacción del curriculum vitae, porque como ya he mencionado existen muchas medidas de cómo evitar la falta de información y dar pie a una discriminación indirecta por causas subjetivas.

Para finalizar, considero que se debe seguir un control de la evoluciones de la discriminación positiva para que no se haga un mal uso de ellas y terminemos pecando

⁵⁶ [Como hacía referencia en el cuarto epígrafe: Mujeres.; y en el quinto epígrafe en las noticias 1 y 5].

de acciones que puedan llegar a ser abusivas incluso alcanzar el grado de discriminación indirecta.

Posteriormente he realizado diferentes estudios en la página oficial del Instituto Nacional de Estadística (INE) en la sección de Encuestas de Población Activa (conocida como EPA).

1r Resultado. Estudio de la participación activa de la mujer en el mercado laboral⁵⁷.

Los datos que he podido extraer de la EPA (Encuesta de Población Activa) de la página del INE (Instituto Nacional Estadístico) son a partir del año 2000.

Me hubiera gustado poder ver datos de años anteriores –a partir del 1970, aproximadamente- pero los datos facilitados eran a partir del 2000. En este periodo, si recordamos lo explicado en anterioridad la Unión Europea realizó un par de recomendaciones y directivas destinadas a mejorar las condiciones entre hombres y mujeres en el ámbito laboral sobretodo incentivando la igualdad de ambos sexo. Entiendo que fue en ese momento y durante esos años dónde se empezó a concienciar a la sociedad sobre el derecho de igualdad entre sexos en el ámbito laboral y personal.

Sabiendo que el Estado español tuvo que aplicar medidas cuya finalidad fuera alcanzar los objetivos de dichas recomendaciones -mencionadas en el trabajo- se puede observar un cambio notable de la diferencia del nivel de desempleo entre sexos. Además de un cambio gradual de participación activa en el sexo femenino: aumentando más de 10 puntos (de 40% en el 2000 a 53% en el 2016) desde los últimos 15 años, en cambio el sexo masculino siempre se ha mantenido el mismo baremo de actividad entre 65%-70% de personas activas.

Y la pregunta que me formulo ahora es, si la tasa de desempleo entre sexos es similar desde los últimos ocho años –entre el 18%-26% para las mujeres y 19%-25% para los hombres-, ¿porque no se ha igualado la tasa de participación activa entre hombres y mujeres? Por mucho que haya aumentado 10 puntos de participación activa, todavía es visible la desigualdad, ¿puede ser a causa de la conciliación de la vida personal? Es decir, ¿que debido al cuidado de hijos o familiares muchas mujeres decidan no buscar empleo?

⁵⁷ Anexo 13.35. página 59.

2º Resultado. Estudio de la conciliación de la vida laboral y familiar según el sexo.

Teniendo en cuenta que los datos que nos facilita la EPA sobre la conciliación de la vida laboral y familiar son del año 2010⁵⁸. Primero he decidido saber cuántos hombres y mujeres (2010) tenían la edad correspondiente para estar en el mercado laboral la cual cosa he cogido las personas activas e inactivas de dicho año -teniendo en cuenta que dentro de los activos podemos encontrar tanto ocupados como desocupados-. Nos encontramos ante 19.015 miles de hombres (12.959⁵⁹ activos y 6.056 inactivos) frente 19.744 miles de mujeres (10.405 activas y 9.339 inactivas).

Después de saber cuántos hombres y cuantas mujeres tenían la edad correspondiente para acceder al mercado laboral he estudiado cuántos de ellos justifican que no trabajan o tienen un trabajo a tiempo parcial poder conciliar la vida laboral y familiar.

Para ello he necesitado saber por sexo y relación de actividad cuantas personas concilian el resultado que ha salido es que en 2010 un 0,2% de 19.015 miles de hombres frente a un 4% de 19.744 miles de mujeres.

Cabe especificar que la cifra más alta de hombres que consideraban conciliar la vida personal y laboral correspondía en el momento de paro (con un 48%) y la cifra más baja es cuando se encuentran en actividad (19%)-debo recordar que cuando una persona se encuentra en paro se considera que esta en búsqueda activa de empleo- así pues su consideración de conciliación significa que es temporal según la situación laboral. En cambio en las mujeres concilian la vida personal y laboral un 4% de 19.744 miles de mujeres de las cuales más de la mitad (55%) estaban en situación de inactividad y un 35% decide trabajar a tiempo parcial.

Dando respuesta a la pregunta que me he planteado anteriormente -¿la falta de participación activa por parte de las mujeres puede ser debido a la conciliación de la vida personal y laboral?- puedo determinar que sí. Hay un 4% de mujeres que concilian la vida personal de la laboral de las cuales más de la mitad no buscan empleo activamente y un tercio concilia trabajando de manera parcial. Podríamos decir que si estas personas que están inactivas formaran parte de la población activa del mercado laboral si aumentaría la participación notablemente pero aun así sería visible la desigualdad entre sexos con casi 10 puntos.

⁵⁸ **Anexo 13.36. página 59.**

⁵⁹ [Unidad expresada en miles de personas].

3r Resultado. Estudio de la participación activa de las personas con discapacidad⁶⁰.

Con referencia a las personas con discapacidad he encontrado datos sobre el nivel de estudios que suelen alcanzar. Los datos aportados por la EPA son del año 2009 al 2014 los cuales se ve una diferencia significativa de personas con discapacidad con estudios. Los estudios más empujados por las personas con discapacidad—en cualquier situación de grado- es la secundaria y formación profesional e inserción, subiendo la participación total de 459 a 692 miles de personas.

Estudios que conllevan una compaginación de la formación académica y laboral simultáneamente repercutiendo favorablemente en la inserción de la persona con discapacidad en el mundo laboral mucho más fácil que con otros estudios.

Pero es sorprendente que la tasa de actividad e inactividad desde el 2009 al 2014 no haya cambiado drásticamente.

¿A que es debido esto? ¿Podría ser que las medidas planteadas para favorecer la integración de personas con discapacidad no sean suficiente?

Muchos podrías pensar que la tasa de inactividad corresponde a personas con discapacidad con grado severo superior al 75%, pero no, la suma de todas las personas con grados entre 33%- 74% que se encuentran en inactividad triplica a la cantidad de personas que no buscan trabajo que superan el 75% de discapacidad.

¿La falta de participación en el mercado de trabajo podría deberse a las pensiones?

La política de fomento del empleo de personas con discapacidad es magnífica y los instrumentos utilizados para mejorar su inserción, es visible que también ¿pero puede ser que la falta de activación sea debido a la falta de motivación y concienciación de que tener una vida laboral activa es más sano que llevar una vida sedentaria y de estancamiento?

7. Opinión personal

Empezaré diciendo que lo más importante, tanto en la sociedad como en el mundo laboral, es la educación y la importancia de los valores. Una sociedad que crece con conocimientos es menos propensa a tener problemas de desigualdad—estudio que también se debería de realizar para poderlo ver visiblemente-. La educación abre fronteras -como

⁶⁰Anexo 13.37. página 60.

muchas veces hemos podido escuchar- y es más fácil entablar una conversación con alguien al que tiene conocimientos y tiene la capacidad de escuchar y aceptar tu opinión aunque ésta no sea la misma que la suya.

Tener más conocimientos supondría la erradicación del patriarcado, expresiones machistas, xenófobas que forman parte de una manera muy naturalizada en la vida cotidiana de cada uno de nosotros -alguna expresión más visible o notable que otra-.

Y el gran problema es que algunas veces las desigualdades las encontramos neutralizadas porque lo vemos normal desde pequeños. Un ejemplo sería regalar un carrito de la compra a una niña de dos años o un coche con pedal a su hermano de 3 años ¿Por qué si pueden jugar los dos con lo mismo?, -ahora pensareis que me voy del tema, pero no-. Encaminamos a nuestros hijos desde pequeños diciéndoles: con que deben jugar, como deben vestirse o que tareas deben hacer en casa... y las que no. Y aunque esto, puede ser causa, de una gran recesión de la evolución de la mujer al largo de los años es triste que, en la actualidad, seamos nosotras mismas las que enseñemos a nuestros hijos a estigmatizar las cosas, ¡incluso a las personas!

Por mi parte considero que en el momento que se empieza a educar desde raíz la igualdad de las cosas y no a etiquetar nada, la sociedad irá evolucionando a mejor y ella sola instaurará el criterio de “igualdad” en su vida como natural, ¡porque las cosas son así porque sí! Verán raro las desigualdades, serán noticia las desigualdades y no como ahora que son noticia las medidas aplicadas para llevar a cabo una discriminación positiva.

La discriminación positiva es una acción necesaria para luchar por la igualdad de personas en el ámbito laboral, pero más importancia le tenemos que dar a la concienciación y a educar con valores e igualdad. Las acciones positivas o medidas no serán necesarias en el momento que una desigualdad haya sido “naturalizada”.

¿Verdad que cuando estamos sentado en un asiento del bus habilitado para personas “especiales” –mujer embarazada o con portabebés, persona de edad avanzada- nos levantamos y le cedimos el asiento? Es una acción “naturalizada” que desde pequeños sabemos que actuar así es “lo correcto”.

8. Siglas

ACNUR. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados

BOE. Boletín Oficial del Estado

CEE. Comunidad Económica Europea-

DIDO. Desarrollando la Igualdad de Oportunidades

DRAE. Diccionario de la Real Academia Española

FMI. Fondo Monetario Internacional

LGD. Ley General de Discapacidad

PNUMA. Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente

OIT. Organización Internacional del Trabajo

OMS. Organización Mundial de la Salud

UE. Unión Europea

UNESCO. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

UNICEF. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

9. Abreviaturas

art. Artículo

adj. Adjetivo

ed. Editorial

lat. Latín

pág. Página

núm. Numero

ss. Siguietes

10. Palabras clave

Discriminación positiva; igualdad de oportunidades y no discriminación; acción positiva; medidas positivas; inclusión; integración; mercado de trabajo/ámbito laboral; colectivos desfavorecidos; situación naturalizada;

11. Bibliografía

Enciclopedia

- Ti y Margall. (28 de Julio de 1873). Córtes Constituyentes. Gaceta de Madrid, Tomo III. Pág. 1183.
- García de Enterría, E; Alonso Olea, M; Díez-Picazo, L; González Pérez, J; Menéndez, A; Rodríguez Mourullo, G; Uría, R.. 1995. Tratado. En Enciclopedia Jurídica Básica (IV, 6681-6684) Madrid (España): Ed Civitas.

Libros

- M^a Angeles Barrére Unzueta. (1997). Discriminación, derecho antidiscriminatorio y acción positiva en favor de las mujeres. Pág. 29-32 Y 106-118. Madrid: Ed: Civitas.
- M^a Ángeles Martín Vida. (2003). Fundamentos y límites constitucionales de las medidas de acción positiva. Pág. 35 y ss. Madrid: Ed: Civitas.

Revista

- Pilar Palomino Saurina. (2007). Estudio comparativo del trabajo infantil en España y Portugal. Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 7, 1-2.
- Raquel Osborne. (2005). Política y Sociedad. Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad, vol. 42, 163-180.

Aranzadi

- Aranzadi Experto. (s.f.). Derechos y deberes: Derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, [DOC 2007\1190], 1-4.
- Aranzadi Experto. (s.f.). Derecho social comunitario: ¿Qué excepciones existen a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres?, [CPR 2003\86], 1.
- Aranzadi Experto. (s.f.). Derecho social comunitario: ¿Qué otro tipo de excepciones existen al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres?, [CPR 2003\94]. 1.
- Aranzadi Experto. (s.f.). Derecho social comunitario: ¿Son sinónimos los conceptos acción afirmativo, discriminación positiva y acción positiva a efectos

de acceso al empleo, promoción y formación profesional y condiciones de trabajo?, [CPR 2003\95], 1.

- Aranzadi Experto. (s.f.). Derecho social comunitario:. ¿Qué debe entenderse por discriminación por razón de sexo en materia de acceso al empleo, promoción y formación profesional y condiciones de trabajo?, [CPR 2003\97], 1-2.

12. Webgrafía

12.1. Diccionario Real Academia Española

- Real Academia Española. Discriminación positiva. Recuperado el 17 de Noviembre de 2016, de:

<http://dle.rae.es/?id=DtDzVTs>

12.2. Noticias jurídicas.

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (Vigente hasta el 04 de Diciembre de 2013).

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/113-1982.html

- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Privado/517635-rdleg-1-2013-de-29-nov-se-aprueba-el-texto-refundido-de-la-ley-general-de.html

- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rd170-2004.html

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

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rd290-2004.html#a1

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

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rd364-2005.html#da1

- Decreto 86/2015, de 2 de junio, sobre la aplicación de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas

trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento.

http://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/554182-d-86-2015-de-2-jun-ca-cataluna-aplicacion-de-la-cuota-de-reserva-del-2.html#a4

- Orden de 14 de noviembre de 2001 por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas.

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/o141101-mtas.html

- Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el programa de talleres de empleo.

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rd282-1999.html#a1

- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rd1529-2012.html#a29

- Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdl1-2011.html#a2

- Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento de empleo.

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rd1044-1985.html#a1

12.3. Organizaciones

- Organización de las Naciones Unidas.

<http://www.un.org/es/index.html>

- UNICEF

<https://www.unicef.es/>

- ACNUR

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

- PNUMA

<http://www.pnuma.org/>

- ONU MUJERES

<http://www.unwomen.org/es>

- FMI

<https://www.imf.org/external/np/exr/facts/spa/glances.htm>

- La gran depresión

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

- OMS

<http://www.who.int/about/es/>

- UNESCO

<http://es.unesco.org/about-us/introducing-unesco>

<http://www.unesco.org/new/es/right2education>

- OIT

<http://ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>

12.4. Noticias

- Moratalla Escudero JR (2016). La discriminación positiva en el ámbito laboral y en las políticas públicas de empleo diez años después del caso Coleman. Recuperado el día 9 de Noviembre de 2016, de:

http://www.lawyerpress.com/blogs/LPe_JR_Moratalla_49.html

- Muñoz Alvarez, G (2015). La Ley de la Silla. Recuperado el día 9 de Noviembre de 2016, de:

http://cincodias.com/cincodias/2015/10/26/economia/1445885597_061736.html

- Rtve mujeres.

<http://www.rtve.es/noticias/dia-internacional-mujer/universidad/>

- Los diez datos que demuestran que las mujeres sufren discriminación laboral.

http://economia.elpais.com/economia/2016/10/24/actualidad/1477310236_972254.html

- La UAB reservara el 10% de las nuevas plazas de catedráticos para mujeres.

http://ccaa.elpais.com/ccaa/2016/10/18/catalunya/1476822642_630217.html

- Las cuotas obligatorias es lo que da el poder a las mujeres en las empresas.

http://economia.elpais.com/economia/2016/01/17/actualidad/1453061612_426474.html

- Brasil estudia imponer por ley cuotas de negros en el Congreso y los Estados.

http://internacional.elpais.com/internacional/2013/11/03/actualidad/1383489178_062426.html

- El Gobierno quiere garantizar la igualdad laboral con un currículum sin nombre, apellidos, ni foto.

http://www.lainformacion.com/mano-de-obra/empleo/curriculum-apellidos-propuesta-Gobierno-garantizar_0_984501968.html

13. Anexo

13.1. Aranzadi Experto. (s.f.). Derechos y deberes: Derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, [DOC 2007\1190], 1-4.



1.pdf

13.2. Aranzadi Experto. (s.f.). Derecho social comunitario: ¿Qué otro tipo de excepciones existen al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres?, [CPR 2003\94], 1.



2.pdf

13.3. Aranzadi Experto. (s.f.). Derecho social comunitario: ¿Son sinónimos los conceptos acción afirmativo, discriminación positiva y acción positiva a efectos de acceso al empleo, promoción y formación profesional y condiciones de trabajo?, [CPR 2003\95], 1.



3.pdf

13.4. Aranzadi Experto. (s.f.). Derecho social comunitario:¿Qué excepciones existen a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres?, [CPR 2003\86], 1



4.pdf

13.5. Historia de las Naciones



5 creacion onu.pdf

13.6. Miembros Naciones Unidas



5 miembros onu.pdf

13.7. Programas de las Naciones Unidas



6.pdf

13.8. PNUMA



7.pdf

13.9. UNESCO



9.pdf

13.10. Derecho social comunitario: ¿Qué otro tipo de excepciones existen al principio de Igualdad de trato entre hombres y mujeres? CPR 2003\94



10.pdf

13.11. Recomendación del Consejo 84/635CEE



11-a.pdf

13.12. Recomendación del Consejo 96/694/CE



12.pdf

13.13. 2000/750/CE: Decisión del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación.



13.pdf

13.14. 2001/51/CE: Decisión del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres.



14.pdf

13.15. Decisión 1672/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 2006, por la que se establece un programa comunitario para el empleo y la solidaridad social.



15.pdf

13.16. Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.



16.pdf

13.17. Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo.



17.pdf

13.18. Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma.



19.pdf

13.19. Directiva 97/80/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.



20.pdf

13.20. Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.



21.pdf

13.21. La Ley Benot de 24 de Julio de 1873



22.pdf

13.22. Ley de 27 de febrero de 1912: Obligación de tener dispuesto un asiento para las mujeres empleadas.



23.pdf

13.23. Aranzadi Experto. (s.f.). Derecho social comunitario: ¿Qué debe entenderse por discriminación por razón de sexo en materia de acceso al empleo, promoción y formación profesional y condiciones de trabajo?, [CPR 2003\97], 1-2.



24.pdf

13.24. RTVE. Cien años de igualdad en la universidad.



25.pdf

13.25. Tema 5. Derecho Autónomo y Ocupación.



26.pdf

13.26. Decreto 86/2015, de 2 de junio, sobre la aplicación de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento.



27.pdf

13.27. Garantía Juvenil



28.pdf

13.28. Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo



29.pdf

13.29. Tema 3. Derecho Autónomo y Ocupación



30.pdf

13.30. Los diez datos que demuestran que las mujeres sufren discriminación laboral.



A.pdf

13.31. La UAB reservara el 10% de las nuevas plazas de catedráticos para mujeres



31.pdf

13.32. Las cuotas obligatorias es lo que da el poder a las mujeres en las empresas



32.pdf

13.33. Brasil estudia imponer por ley cuotas de negros en el Congreso y los Estados



33.pdf

13.34. El Gobierno quiere garantizar la igualdad laboral con un currículum sin nombre, apellidos, ni foto.



34.pdf

13.35. Estudio de la participación activa de la mujer en el mercado laboral.



1r Resultado.pdf

13.36. Estudio de la conciliación de la vida laboral y familiar según el sexo.



2º Resultado.pdf

13.37. Estudio de la participación activa de las personas con discapacidad.



3r Resultado.pdf

Agradecimiento

Agradecer la colaboración y coordinación de mi tutor, Ignasi Brunet, y de todos los profesores que me han impartido clases al largo de mis estudios universitarios.

A mis amigos de la universidad con los que he compartido muchas alegrías, vivencias y, sobretodo, trabajos. Recordar a mi querido compañero, Fernando Mansilla, cuyo Septiembre pasado nos dejó después de padecer un grave accidente practicando uno de sus deportes preferidos.

Pero, sobretodo, agradecer a mi familia por su paciencia, cariño y comprensión, ¡por estar ahí siempre! Me gustaría terminar recordando unas palabras que un día escribí dedicadas a mi padre, tristemente, fallecido.

"Vaig començar i estic acabant aquesta etapa, en part, gràcies a tu i a tots els valors que directament o indirectament em vas inculcar! Sabent que sense esforç mai hi haurà recompensa i sense voluntat no es podrà forjar un camí... Malauradament, vas haver de marxar i no has pogut compartir aquesta etapa en mi, però he volgut que d'alguna manera hagi estat present... Per sempre aquí! T'estimem Pa'."