



Inserción en el mercado laboral de grupos con dificultades

La inserción laboral de grupos con dificultades requiere en primer lugar su identificación, en segundo lugar la identificación cierta y sin prejuicios de la causa que lo provoca, y en tercer lugar la propuesta de medidas que eviten las causas y que permitan la inserción laboral eficiente de dichos grupos.

Los grupos laborales desfavorecidos más importantes a nuestro juicio son:

- A) Las mujeres.
- B) Las personas con incapacidad.
- C) Los jóvenes en busca de su primer empleo e inmigrantes pendientes de inserción por razón de origen o raza.
- D) Los mayores de cincuenta años.

A) Las mujeres.

En nuestra opinión la brecha salarial (entendida ésta como la diferencia entre el total de los salarios percibidos por los hombres y los percibidos por las mujeres) no se debe a una razón de discriminación por sexo o de carácter legal.



Primero, **nosotros no pensamos que** en el mundo occidental - España incluida por supuesto-, **exista una discriminación, sentimiento de superioridad, odio o menosprecio del hombre a la mujer por el hecho de considerarlas diferentes, débiles o inferiores, ni mucho menos que tenga un origen cultural inculcado** desde la infancia, ya que todos los hombres tienen madres, hermanas, hijas etc., y no las consideran así, ni ellas consideran que sus padres, hermanos, hijos, etc. sean superiores, ni actúan como tal.

Por ello **nosotros no creemos en las teorías sobre la existencia de la cultura del hetero-patriarcado, que consideramos un invento del neo-marxismo cultural, puesto que al haber desaparecido** -por el desarrollo económico y cultural de las sociedades occidentales- **el concepto decimonónico de lucha de clases en que se basaba el marxismo clásico, debe de inventarse la existencia de nuevas y diferentes formas de opresión, con nuevos oprimidos a los que redimir y nuevos opresores a los que señalar como medio de alcanzar el poder.**

Segundo, **por su prohibición legal expresa. Podría alegarse que, si bien es cierto que formalmente existe tal interdicción, en la práctica ésta no se realiza.** Esto no sólo carece de cualquier fundamento probatorio (preguntando a nuestro alrededor podemos verificar que nadie conoce a una sola empresa donde se pague un salario inferior a las mujeres que a los hombres por el mismo trabajo), además no se conocen denuncias concretas de los sindicatos o de la Inspección Laboral en tal sentido que no tengan el carácter de excepcionalísimo.

No sólo eso, **si así fuese y las mujeres como grupo cobrasen menos por realizar el mismo trabajo, dado que las empresas**



tienden a maximizar beneficios (y puesto que los salarios son un coste que disminuye en gran medida los mismos) se dedicarían a contratar masivamente a mujeres con el fin de aumentar su cuenta de resultados. Pero desgraciadamente el paro femenino en España es -históricamente-, muy superior al masculino, ergo, dicha teoría es radicalmente falsa.

Los anteriores argumentos demuestran que ése no es el origen de la brecha salarial.

La brecha salarial en nuestra opinión depende esencialmente de dos factores: de las profesiones y trabajos elegidos mayoritariamente por unos y por otros, y de los puestos de trabajos y tipos de contratos laborales que ambos grupos ocupan.

En **EÑE** pensamos honestamente que, independientemente de la elección de uno u otro trabajo por cuestión vocacional, de preferencias o de capacidad física, y **a igualdad de otros factores, la ocupación de contratos con inferiores salarios por las mujeres obedece principalmente a que, históricamente, la mujer en su papel familiar de madre, realiza –en términos generales- un esfuerzo superior al cuidado de la familia que el hombre, teniendo como principal consecuencia el sacrificio de su progreso profesional e incluso la aceptación de puestos laborales que impliquen un horario reducido o permitan una mayor flexibilidad de horarios y jornadas laborales. Además, la posibilidad de que puedan serlo origina que, o no sean contratadas, o sean despedidas, o se les ofrezcan puestos de inferior cualificación, responsabilidad o dedicación y por lo tanto, peor remunerados.**



Con el fin de paliar esta situación, las medidas que proponemos en **ENE** son:

- **Facilitar el acceso a las jornadas continuadas y a los bancos de horas (permitiendo incluso su ampliación), disminuyendo para ello un 10 % -por cada hijo menor de trece- las cotizaciones laborales empresariales a los fondos de contingencia de aquellas mujeres que se acojan a ambas medidas, o un 5 % si sólo se acogen a una de ellas.**
- **Facilitar el cambio temporal de jornadas de trabajo - de completas a parciales -, disminuyendo durante cinco años un 15 % las cotizaciones laborales empresariales de aquellas mujeres con hijos menores de ocho años que se acojan a estas medidas.**
- **Disminución del 20 % de las cotizaciones laborales antes citadas durante los cinco primeros años de su vida laboral a todas las mujeres, con el fin de permitir su acceso a la vida laboral. Esta reducción no sería acumulable a la de acceso de jóvenes y emigrantes a su primer empleo.**
- **La disminución de un 15 % de las cotizaciones empresariales de las mujeres desde el momento del embarazo por cada hijo menor de trece años.**

Todas estas ventajas serían acumulables entre sí a cualesquiera otras con esta finalidad.

MUJERES	JORNADA CONTINUADA/ BANCO DE HORAS	ACCESO JORNADA REDUCIDA HJOS < 5	ACCESO MERCADO LABORAL	MATERNIDAD
DESCUENTOS FONDOS DE CONTINGENCIA S.S.	5 + 5 % POR HIJO < 13 AÑOS.	15 % MÁXIMO 5 AÑOS.	20 % 5 PRIMEROS AÑOS.	15 % POR HIJO < 13 AÑOS.



El Estado mediante sus P.G.E. compensaría al correspondiente fondo de la S.S., supliendo las cantidades dejadas de aportar por las empresas a dichos fondos a causa de estas ayudas.

B) Las personas con incapacidad.

La intención de esta medida es facilitar la incorporación de este colectivo al mercado laboral porque **es el deber de una política humanista que pretende contribuir a reforzar y visibilizar su dignidad como personas y a su integración social, haciéndoles sentirse útiles a la sociedad, a su entorno y a sí mismos. Ayuda a mejorar su salud psíquico-física y su calidad de vida, facilitando su acceso a una vida autónoma.**

Las medidas que proponemos en **ENE** para facilitar la inserción laboral de las personas con incapacidad son las siguientes:

- La total **exención de las empresas a realizar cotizaciones laborales a los fondos de contingencia siempre que contraten a personas con un grado de incapacidad física reconocido superior al 65 %, o discapacidad psíquica con un grado reconocido superior al 33 %.**
- La **exención de las empresas a realizar cotizaciones laborales a los fondos de contingencia siempre que contraten a personas con un grado de incapacidad física reconocido superior al 33 %.**
- Reducción del impuesto de sociedades con un máximo del 50 % a las empresas que contraten a dichos colectivos (y del 60% si son entidades sin ánimo de lucro) en proporción de su



plantilla con este tipo de discapacidades (a partir del cinco por ciento) y a la relación beneficio/nº de trabajadores.

PERSONAS CON INCAPACIDAD	ENTRE EL 35 Y EL 65 %	MÁS DEL 65 %
DESCUENTOS FONDOS DE CONTINGENCIA S.S.	100,00%	50,00%
DESCUENTO IMPUESTO SOCIEDADES	DEL 5 AL 50 % EN PROPORCIÓN A SU PLANTILLA	
DESCUENTO IMP. SOCIEDADES ENT. SIN ANIMO DE LUCRO	DEL 5 AL 50 % EN PROPORCIÓN A SU PLANTILLA	

Si bien es cierto que las arcas públicas contribuyen con una parte de las cotizaciones empresariales, estos gastos quedan compensados por los impuestos directos e indirectos que recaudan de los beneficiarios gracias a la actividad remunerada de éstos y al ahorro correspondiente al no tener que dar ayudas a la dependencia.

C) Los jóvenes en busca de su primer empleo e inmigrantes pendientes de inserción por razón de origen o raza.

En estos casos nos encontramos con las dificultades de acceso al mercado laboral esencialmente por carecer de experiencia, los unos por la edad, los otros por la desconfianza social o sobre sus capacidades de integración en el entorno laboral de la empresa.

Las soluciones actuales pasan por las ayudas directas a la contratación en un entorno de déficit de empleo, creando un efecto perverso; por un lado porque perjudican a todo este grupo salarial que encadenan contratos temporales continuados mal remunerados, al ser el colectivo que percibe ayudas, y por otro lado porque fuerza a la baja los salarios de los trabajadores con poca o



nula cualificación, aun con experiencia, toda vez que las empresas prefieren una oferta de trabajo cuyos costes laborales son falsamente inferiores por estar subvencionados.

Es por ello que **la ayuda a la inserción debe ser personal (al individuo), con una duración determinada**, incidiendo lo menos posible en los costes salariales y siendo además eficaz a los fines propuestos, es decir, lograr la inserción laboral y permitir al trabajador la adquisición de experiencia laboral inicial. Para ello proponemos:

-La supresión de los contratos en prácticas y no remunerados.

-La supresión de ayudas directas a los contratos, y la penalización mediante el incremento de las cotizaciones de aquellos contratos que tengan una duración inferior a seis meses.

-La rebaja del 50 % de las cotizaciones laborales empresariales a los fondos de contingencia, durante el primer año de su vida laboral, del 30 % en el segundo año y del 20 % en el tercero.

Estas rebajas en las cotizaciones **deberían ser reintegradas por la empresa en un 80 % si el contrato ha tenido una duración inferior a los cuatro meses, y del 60 % si su duración lo es entre los cuatro y seis meses.**

Estas ventajas se aplicarán **siempre que el total de la plantilla sujeto a estas condiciones sea inferior al 15 % del total** y la empresa o el centro de trabajo no sea de nueva creación, en cuyo caso no tendrá limitación alguna.



JOVENES E INMIGRANTES	PRIMER AÑO	SEGUNDO AÑO	TERCER AÑO
DESCUENTOS FONDOS DE CONTINGENCIA S.S.	50,00%	30,00%	20,00%

D) Los mayores de cincuenta años.

Los mayores de cincuenta años son los primeros en ser sustituidos en el caso de empleos precarios o con poca cualificación -salvo que por su antigüedad en la empresa haga muy caro su despido-. El resto se encuentra en situación permanente de riesgo laboral **por los siguientes motivos:**

-**Con la edad** en ciertos tipos de trabajos, especialmente los físicos, **se produce una disminución de su productividad**, por lo que les hace ser los primeros candidatos a sufrir los despidos por ajustes de plantilla.

-**En muchas profesiones la experiencia ya no es necesaria**, bien porque la evolución tecnológica hace que muy rápidamente la tecnología que hoy se domina mañana quede desfasada, o bien por que se trate de nuevos *nichos tecnológicos* **y la capacidad de adaptación a estos cambios en términos generales, disminuye con la edad.**

-Debido a que **al ocupar generalmente los puestos mejor remunerados**, bien sea por su mayor antigüedad o por ascensos laborales, **tienden a ser sustituidos** por empleados más jóvenes con menores emolumentos.

-Se trata de un colectivo difícilmente reintegrable en el circuito laboral convirtiéndose por ello generalmente en parados de larga duración y obligando a una gran cantidad de



gastos presupuestarios (como son los de formación, los salarios por desempleo, acceso a ayudas de parados de larga duración, prejubilaciones incentivadas, etc.).

-El interrumpir su vida laboral en sus últimos años redundará en una menor base de cálculo para el importe de su jubilación, disminuyendo ésta, haciéndoles pobres a futuro.

No sólo es un grave problema personal y humano, es también un problema familiar y por lo tanto social. Además, impide el normal desarrollo formativo de las personas dependientes familiarmente (los hijos) limitando su cualificación, desarrollo económico e integración social.

Es por ello por lo que en **ENE** proponemos las siguientes medidas:

-La **disminución de un 15 % de las cotizaciones** empresariales a los fondos de contingencia, con el objeto de facilitar el **acceso a contratos con reducciones de jornada laboral dentro de la misma empresa en caso de dificultades**, si se ofrecen con carácter colectivo y voluntario por grupos de edad.

-Para las nuevas contrataciones de este colectivo -y con carácter acumulable-, disminuir las cotizaciones laborales empresariales a los fondos de contingencia durante los primeros cinco años, para los mayores de cincuenta años el **20%**, para los mayores de cincuenta y cinco el **30%**, y para los **mayores de sesenta años el 40%**, siempre que en la misma empresa no se haya efectuado despido alguno por cuestiones imputables a ésta en los últimos doce meses.



-Reducir **las cotizaciones laborales empresariales** a los fondos de contingencia en un **10%** para los empleados **mayores de cincuenta y tres años**, el **15%** para los **mayores de cincuenta y ocho**, y el **25 %** para los **mayores de sesenta y tres**, con la excepción de los empleados de empresas publicas, funcionarios y personal laboral al servicio de la Administración.

MAYORES DE 50 AÑOS	ACCESO JORNADA REDUCIDA	REINSERCIÓN MERCADO LABORAL	MAYORES 63 AÑOS	MAYORES 58 AÑOS	MAYORES 53 AÑOS
DESCUENTOS FONDOS DE CONTINGENCIA S.S.	15,00%	20,00%	25,00%	15,00%	10,00%

En **ENE** creemos en TI.

¡PIENSALO, TU PUEDES DECIDIR!

PARTIDO ENE