

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Malcolm Sargeant (Reino Unido), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Alma Elena Rueda (México), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Autoempleo decente: las mujeres autónomas y el acceso a los recursos. Un estudio en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible marcados por la Agenda 2030 de la ONU*

Maravillas ESPÍN SÁEZ**

RESUMEN: En el año 2015 se lanzó la Agenda 2030 de la ONU, que contiene 17 objetivos para alcanzar un desarrollo sostenible. Entre esos objetivos, la consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres se contempla como un mecanismo imprescindible para lograr el progreso sostenible. En este estudio se analiza la compleja realidad del autoempleo en femenino en España, como ámbito en el que ha de estar presente la igualdad y el empoderamiento. Ello pasa por garantizar la igualdad en el acceso a los recursos, en la formación y en la toma de decisiones. Se trata de una actividad que posee, en sí misma, un enorme potencial para avanzar en la lucha contra la pobreza y promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible.

Palabras clave: Autoempleo; trabajo decente; objetivos de desarrollo sostenible; trabajadora por cuenta propia; colaboradora familiar; brecha de género; recurso; formación; financiación; gestión del tiempo; igualdad; discriminación indirecta.

* Este artículo es producto de la investigación desarrollada en el marco de las actividades del grupo de investigación dirigido por la Profesora Eva M^a Blázquez Agudo “Los ODS como punto de partida para el fomento de la calidad del empleo femenino”, que ha sido financiado por el Instituto de la Mujer del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (Resolución de 13 de diciembre de 2017, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se conceden subvenciones destinadas a la realización de postgrados de estudios de género y actividades del ámbito universitario relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para el año 2017).

** Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Autónoma de Madrid.

SUMARIO: 1.El trabajo autónomo en femenino en el contexto de los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 de la ONU. 2. Perfiles del autoempleo femenino en España: indicios para una brecha de género en el acceso a los recursos. 2.1. El autoempleo como categoría general. 2.2. El autoempleo voluntario y el autoempleo “por necesidad”: otra cara de la precariedad. 2.3. El autoempleo que da empleo y el autoempleo para generar el propio empleo: condicionantes para el acceso a los recursos. 2.4. El autoempleo colectivo y el autoempleo individual: las trabajadoras por cuenta propia y las colaboradoras familiares. 2.5. Ahora sí: el perfil general de la mujer autoempleada en España y los sectores en los que desarrolla su actividad 3. Brecha de género en el acceso de la trabajadora autónoma a los recursos ¿qué recursos? 3.1. Acceso a los recursos durante la vida activa de la trabajadora autónoma. 3.2. Acceso a los recursos desde la posición pasiva de la trabajadora autónoma. 4. La lenta filtración de la perspectiva de género en la normativa que regula y promueve el trabajo autónomo: la necesidad de dirigirse hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

Decent self-employment: autonomous women and the access to resources

ABSTRACT: In 2015, the UN 2030 Agenda was launched. This Agenda contains 17 objectives to achieve sustainable development. Among these objectives, the achievement of gender equality and the empowerment of women is seen as an essential mechanism to achieve sustainable progress. This study analyzes the complex reality of women self-employment in Spain, as an area in which equality and empowerment must be present. This means ensuring equality in access to resources, in training and in decision-making. It is an activity that has, in itself, enormous potential to advance in the fight against poverty and promote sustained, inclusive and sustainable economic growth.

Key Words: Self-employment, decent work, sustainable development goals, self-employed woman, family collaborator, gender gap, resource, training, financing, time management, equality, indirect discrimination.

1. El trabajo autónomo en femenino en el contexto de los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 de la ONU

En el año 2015 se lanzó la Agenda de la ONU 2030 para el Desarrollo sostenible y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante, ODS)¹. Desde 2016, estos objetivos reemplazaron los Objetivos de Desarrollo del Milenio, y se convirtieron en los hitos que deben guiar el trabajo de Naciones Unidas hasta el año 2030.

La Resolución de la Asamblea General de la ONU por la que se aprobaba la Agenda 2030 constituye una declaración política en la que se proclama como centro de la acción de Naciones Unidas a las personas, el planeta y la prosperidad. Asimismo, se reconoce que la erradicación de la pobreza en todas sus formas y dimensiones, incluida la pobreza extrema, “es el mayor desafío a que se enfrenta el mundo y constituye un requisito indispensable para el desarrollo sostenible”.

La perspectiva de género se proyecta de forma sistemática a lo largo de toda la Agenda. En este marco, la consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres se contempla como un mecanismo imprescindible para alcanzar el progreso y el desarrollo sostenibles. La igualdad efectiva supone, en esta sede, el derecho a acceder con las mismas oportunidades que los hombres a una educación de calidad, a los recursos económicos, a la participación política y, de manera más concreta, al empleo, el liderazgo y la adopción de decisiones en todos los niveles.

Por su parte, el crecimiento económico sostenido requiere, asimismo, combatir la desigualdad de ingresos y favorecer el empoderamiento económico de las mujeres, para garantizar la efectividad de la noción “empleo decente”².

El empleo autónomo constituye un ámbito económico complejo en su análisis, por la heterogénea realidad que recoge y de la que se deriva una enorme dificultad para la elaboración de datos estadísticos y, en

¹ El 25 de septiembre de 2015, la Asamblea General de la ONU aprobó la Resolución el documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015, titulada *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, <https://undocs.org/es/A/RES/70/1> (última consulta el 18 de octubre de 2018).

² En particular, la OIT define el trabajo decente como la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (www.oit.org - última consulta el 18 de octubre de 2018).

consecuencia, de evidencias de las que extraer conclusiones generales³. Sin embargo, se trata de una dimensión en la que se depositan enormes esperanzas para el futuro, como fuente generadora de empleo -para el propio autoempleado y para las personas a las que pueda emplear para llevar a cabo su actividad-. Sin duda, se trata de un ingrediente fundamental para garantizar el crecimiento económico sostenido. Desde la perspectiva de género, es un ámbito en el que se debe garantizar la igualdad efectiva, que pasa por garantizar la igualdad en el acceso a los recursos económicos, la formación y en la toma de decisiones.

Esta perspectiva es la que se adopta en el presente trabajo para abordar la realidad del autoempleo femenino en España y, en particular, el acceso a los recursos de las mujeres que se autoemplean.

Entre los diecisiete objetivos contenidos en la Agenda 2030, al menos tres de ellos deben ser tomados en consideración a fin de evaluar la situación de las mujeres que trabajan por cuenta propia en España: el Objetivo 1 -poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo-; el Objetivo 5 -lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas-; y el Objetivo 8 -promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos-. Estos objetivos permiten enfocar y situar las necesidades de este colectivo y plantear algunas propuestas imprescindibles para poder hablar de autoempleo femenino como empleo decente y en condiciones de igualdad.

La promoción del trabajo por cuenta propia ha acompañado a la crisis del empleo por cuenta ajena desde hace décadas. Sin embargo, el análisis de los datos muestra que el acceso a esta fórmula de trabajo es muy desigual en términos de género. De hecho, al final del año 2017 en España había 3,1 millones de trabajadores por cuenta propia, de los que sólo un 33,5 por 100 eran mujeres⁴.

Dedicaré parte de los contenidos de este trabajo a analizar los datos que permiten identificar la realidad del autoempleo femenino, aportando una

³ El propio Consejo Económico y Social hace una crítica general a la dificultad de acceder a datos fiables y claros en materia de generación de empresas y de generación de empleo desde una perspectiva de género Consejo Económico y Social, *Informe 3/2016, sobre la creación de empresas y su impacto en el empleo*, aprobado el 19 de octubre de 2016. <http://www.ces.es/documents/10180/3557409/Inf0316.pdf>. La necesidad de incorporar nuevas directrices en el análisis estadístico de la realidad del trabajo, ha hecho que la OIT impulse un nuevo modelo en su 20.a Conferencia Internacional de Estadísticas de Trabajo. Entre estas directrices, la aplicación transversal de la perspectiva de género. <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

⁴ Encuesta de Población Activa (EPA), *Módulo sobre la actividad por cuenta propia del año 2017*. https://www.ine.es/prensa/epa_2017_m.pdf

clasificación de la heterogeneidad de manifestaciones que integra. Esta clasificación, me permitirá, igualmente, hacer una aproximación a las causas de esta brecha de género en el acceso al autoempleo. Al mismo tiempo, podré aportar algunos indicios acerca de otras brechas presentes en el autoempleo desde una perspectiva de género, como las referidas al acceso a los recursos en su más amplia expresión -acceso a la financiación, a la formación, a los ingresos, a las pensiones, etc-.

Por otro lado, y proyectando esta misma perspectiva de género, se observa un ritmo ralentizado del proceso de filtración del principio de igualdad en la normativa que regula y promociona el autoempleo. Esta velocidad reducida se percibe ya en las normas que desde la Unión Europea tratan de impulsar la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo autónomo (desde el art. 157.3 TFUE; pasando por la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social⁵; la Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro⁶; la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación⁷; o la Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio, de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma⁸) y se ahonda en la normativa española, tal y como mostraré más adelante.

A pesar del contexto, es esencial no perder de vista que el empleo por cuenta propia constituye una herramienta con mucho potencial para el empoderamiento⁹ y el acceso a los recursos en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres. Con la implementación de las reformas adecuadas, que partan de un diagnóstico todavía no realizado, el empleo autónomo presenta la capacidad de neutralizar los efectos de fenómenos más propios del trabajo por cuenta ajena como el techo de cristal; las

⁵ DOL n. L 006, de 10 de enero.

⁶ DOL n. 373, de 21 de diciembre.

⁷ DOL n. 204, de 27 de julio.

⁸ DOL n. 180, de 15 de julio.

⁹ Comparto la noción de empoderamiento definido como la capacidad de las mujeres para hacerse escuchar y para tener un papel determinante en la elección del rumbo de sus vidas, mantenido por la Asociación Red GEM (Global Entrepreneurship Monitor) en su Informe sobre el desarrollo mundial 2012, <http://econ.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTRESEARCH>

dificultades de reincorporación en la etapa de la primera infancia de los hijos, etc.); es un camino hacia la emancipación; implica empoderamiento económico; conlleva un cambio de rol en la familia; tiene trascendencia social; encuentra un nicho de desarrollo gracias a las nuevas tecnologías. Bajo la perspectiva de los ODS, la trabajadora por cuenta propia no sólo debe ser contemplada como objeto de protección sino como agente que promueve los propios objetivos de desarrollo sostenible, como mujer emprendedora de confianza, cuya actividad es más resistente a las dificultades.

2. Perfiles del autoempleo femenino en España: indicios para una brecha de género en el acceso a los recursos

2.1. El autoempleo como categoría general

El peso del desempleo en España ha dado un progresivo protagonismo al autoempleo como alternativa. Se trata de una actividad económica caracterizada por la autonomía de quienes la llevan a cabo, la capacidad para organizar el trabajo en la forma, horario y condiciones que la persona considere oportuno. Como ya he indicado, también se caracteriza por la heterogeneidad de los sujetos que la llevan a cabo.

El autoempleo es un concepto general en el que cabe el autoempleo individual y el colectivo, el autoempleo sin trabajadores y el empleador; el autoempleo voluntario y el involuntario. En su enorme diversidad y dado su potencial para la recuperación económica, se ha convertido en una herramienta en manos de las políticas de promoción del empleo de los poderes públicos. Precisamente de la adecuación y eficacia real de estas políticas depende que tal potencial se realice.

En efecto, existe una enorme distancia entre el ideal de autoempleo generador de empleo perseguido y la realidad del autoempleo en España, y esa distancia es aún más grande cuando hablamos de mujeres. Así, el porcentaje de la población española de 18-64 años involucrada en iniciativas emprendedoras en el año 2017 era del 6,2%, del cual el 5,6% eran mujeres y el 6,8% eran hombres¹⁰.

Por su parte, en el análisis de los datos publicados por el INE sobre el trabajo autónomo en el año 2017, se recoge que el 73,87% de los trabajadores por cuenta propia tuvo más de nueve clientes en los 12 meses

¹⁰ Red GEM España, *Informe GEM España 2017-2018*, Universidad de Cantabria, 2018, p. 33.

anteriores a la realización de la entrevista; el 13,66% entre dos y nueve clientes y el 7,52% menos de dos. Estos números revelan, con independencia de la cuantía de ingresos que representen los clientes, la falta de dinamicidad del mercado y las dificultades que afrontan los trabajadores por cuenta propia. En este mismo informe se recoge que, según los propios encuestados, los períodos sin clientes, sin tener ningún pedido o proyecto en el que trabajar y el retraso de pago de los clientes, constituyen los mayores inconvenientes de su actividad¹¹. Estos factores, sin duda, condicionan la pervivencia de sus proyectos de negocio y, con ello, el acceso a los recursos evaluado desde la perspectiva de los ODS.

2.2. El autoempleo voluntario y el autoempleo “por necesidad”: otra cara de la precariedad

Son numerosos los estudios que evidencian que la precariedad tiene cara de mujer¹². Un análisis de los datos disponibles sobre el empleo autónomo permite obtener indicios de que, en función de la composición y la motivación de las mujeres que conforman un tipo u otro de autoempleo, la precariedad está presente en una parte importante del autoempleo femenino.

Así, tomando como criterio la voluntariedad en las mujeres que inician un negocio, podemos distinguir entre autoempleo voluntario o autoempleo en sentido estricto, y autoempleo a la fuerza o autoempleo por necesidad. En el primer supuesto, se encuentran las mujeres cuya primera opción es emprender o iniciar una actividad por cuenta propia. Bajo la noción de autoempleadas a la fuerza o por necesidad, están todas aquellas mujeres que no contemplaban el trabajo autónomo como primera opción, pero que han recurrido al autoempleo como salida de emergencia ante la falta de empleo por cuenta ajena. En este segundo grupo, la precariedad está más presente. En muchas ocasiones, se arrastra desde la situación previa al acceso al autoempleo y condiciona, sin duda, el modo en que una mujer se

¹¹ https://www.ine.es/prensa/epa_2017_m.pdf.

¹² Sirvan de muestra, Amestoy, I., “La precariedad en femenino”, *Emakunde*, n. 77, 2005, pp. 22-25; Carrasco Bengoa, C., “Mujeres y trabajo: entre la invisibilidad y la precariedad”, *Estudios de derecho judicial*, n. 131, 2007, pp. 141-164 y Baylos Grau, A.P., “Desigualdad, vulnerabilidad y precariedad en el análisis jurídico de género”, en AA.VV., *Tutela y promoción de la plena integración de la mujer en el trabajo: libro homenaje a la profesora Teresa Pérez del Río*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, España, 2015, pp. 87-102. Con una perspectiva general véase Álvarez Cuesta, H., *La precariedad laboral*, Ediciones Bomarzo, Albacete, 2000.

adentra en el proyecto de empleo por cuenta propia.

Sólo un ejemplo en el que apoyar esta última afirmación. La capitalización de la prestación por desempleo (art. 296.3 RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, en adelante LGSS, en relación con el art. 36 RD Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, en adelante LE y el objetivo estructural-Eje 5 del RD 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020) se define como una ayuda para el autoempleo. El acceso a esta ayuda está condicionado por el hecho de ser titular de una prestación por desempleo en su modalidad contributiva. Si tenemos en cuenta que la tasa de cobertura media de la prestación por desempleo en el año 2017 fue para los hombres un 61,6% y para las mujeres un 51,7%, encontraremos un nuevo indicio que confirma la brecha en el acceso a los recursos entre trabajadoras y trabajadores autoempleados¹³. A ello habría que sumar los datos sobre la cuantía media de las prestaciones y la opción efectiva por esta solución de financiación del proyecto de empleo por cuenta propia.

2.3. El autoempleo que da empleo y el autoempleo para generar el propio empleo: condicionantes para el acceso a los recursos

El acceso al autoempleo, individual o colectivo, por las mujeres, constituye una vía de acceso a los recursos, tanto durante su vida activa, como durante su vida pasiva, como receptoras de pensiones.

La distinción entre autoempleo en forma de empleador y autoempleo en forma de trabajo por cuenta propia tiene repercusiones en el acceso a estos recursos. En particular, una fuente de recursos para financiar un factor importante en la actividad empresarial está en las ayudas públicas a la contratación, percibidas sólo por quienes pueden arriesgar los proyectos más complejos. Pues bien, también en este punto, existe una clara brecha de género en el acceso a los recursos a través del autoempleo o el trabajo autónomo.

La Encuesta de Población Activa de 2017 muestra que, entre los empleadores los hombres representaban el 32,6% del total de 960 mil, y las mujeres el 27,7%, una brecha de cerca del 5%. Además, los porcentajes

¹³https://sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/prestacion_es/tasa-cobertura-prestaciones.html (última consulta 21.10. 2018)

de autoempleo voluntario son más altos entre los empresarios con asalariados que entre los autónomos que generan su propio empleo¹⁴.

2.4. El autoempleo colectivo y el autoempleo individual: las trabajadoras por cuenta propia y las colaboradoras familiares.

De nuevo en este punto se muestra cómo la terminología condiciona el análisis y el estudio del acceso a los recursos por parte de las mujeres que trabajan por cuenta propia no es una excepción. Como he señalado anteriormente, las mujeres autoempleadas constituyen un colectivo cuya actividad, por definición, se caracteriza por la autonomía en la toma de decisiones, pero un colectivo en el que caben multitud de manifestaciones. En este caso, los datos examinados permiten distinguir entre autoempleo colectivo, ejercido por la mujer en asociación con otras u otros; y el autoempleo individual, ejercido por la mujer por cuenta propia. En este último grupo, se puede distinguir a las trabajadoras por cuenta propia en sentido estricto y a las colaboradoras familiares, una categoría feminizada en la que se puede poner en duda el rasgo de autonomía característico del autoempleo.

Cada una de estas expresiones del autoempleo femenino presenta particularidades en el acceso a los recursos económicos. Así, las mujeres que participan en proyectos colectivos de autoempleo tienen más posibilidades de acceder a la financiación; más opciones de generar empleo y, con ello, más vías de acceso a nuevas fuentes de financiación en el empleo y después del empleo. Por ejemplo, las mujeres que participan como socias en una iniciativa empresarial constituida en forma de cooperativa de trabajo asociado, participará de la cobertura de una regulación pensada en la generación de autoempleo indefinido, con un régimen de prestación de servicios y de cotización a la seguridad social caracterizado por la certidumbre legal¹⁵.

Sin embargo, el autoempleo colectivo no representa más que en torno al 32% del autoempleo en España. De hecho, el trabajo autónomo como

¹⁴ Según los datos extraídos de la EPA 2017 sólo el 7,35% de los empresarios con asalariados inició su actividad porque no consiguió encontrar un trabajo por cuenta ajena. En contraste, entre los trabajadores independientes un 15,02% alegó esta razón principal para empezar a trabajar por su cuenta. En este caso, los datos no aparecen desagregados por sexo. https://www.ine.es/prensa/epa_2017_m.pdf.

¹⁵ Régimen contemplado en la Ley 27/1999, de 16 de julio de Cooperativas, y las normas autonómicas que regulan esta forma empresarial en cada una de las Comunidades Autónomas (<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-15681>).

miembro de una cooperativa sólo representaba en 2017 un 0,8% del total, siendo equilibrada la participación de hombres y mujeres en ese porcentaje.

La mayor parte del autoempleo en femenino se expresa a través del trabajo independiente (65% del autoempleo, tomando en consideración a ambos sexos; de este porcentaje, el 67% son mujeres y el 64,8% son hombres) y colaboradores familiares (2,8% del total del autoempleo; de cuyo porcentaje los hombres participan en un 1,9% y las mujeres en un 4,5%)¹⁶.

Es en este segmento del autoempleo en el que se encuentran mayores riesgos y evidencias de precariedad. Entre ellos se cuentan las personas que prestan servicios por cuenta propia por necesidad; esto es, involuntariamente, como consecuencia de la falta de opciones en el ámbito asalariado; y quienes padecen los mayores inconvenientes del empleo por cuenta propia -falta de control en la fijación del precio de su propio trabajo; falta de financiación para su negocio; retrasos o falta de pago de los clientes; un nivel inadecuado de carga administrativa; falta de ingresos en caso de enfermedad; periodos sin clientes ni pedidos; etc-. No obstante, el análisis de estos datos no puede ser más concreto por la ausencia de una segregación de los mismos por razón de género¹⁷. En todo caso, la participación de las mujeres en porcentajes superiores a los de los hombres en esta categoría del autoempleo, muestra la feminización de la parte más precaria del mismo.

Así pues, las mayores dificultades en el acceso a los recursos las tienen las trabajadoras por cuenta propia, definidas como personas físicas que realicen de forma habitual (sic), personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta propia, ya realicen su actividad a tiempo completo o a tiempo parcial (art. 1.1. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, en adelante LETA)¹⁸.

La ayuda en la empresa, en términos estadísticos, o el colaborador familiar, en términos de sujeto protegido por la Seguridad Social, es una expresión de la condición de autónomo referida a los familiares del titular del negocio que trabajen en el mismo y no tengan la condición de trabajadores asalariados conforme a lo dispuesto en el art. 1.3.e RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto

¹⁶ https://www.ine.es/prensa/epa_2017_m.pdf

¹⁷ https://www.ine.es/prensa/epa_2017_m.pdf

¹⁸ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-200713409&tn=1&p=20180704#a1>

refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET). No hay que olvidar que el art. 1.3.e ET contiene una presunción *iuris tantum* de no laboralidad en las prestaciones familiares hasta el segundo grado de parentesco, siempre que concurra convivencia con el titular del negocio. Dentro de esta categoría estarán tanto los cónyuges como las parejas de hecho. De nuevo cabe extraer conclusiones del papel subordinado de las mujeres en este segmento de la actividad, y las consecuencias sobre el acceso a los recursos económicos y a la toma de decisiones; en consecuencia, al empoderamiento presente en los ODS.

2.5. Ahora sí: el perfil general de la mujer autoempleada en España y los sectores en los que desarrolla su actividad

Con carácter general, el perfil de la autoempleada en España en la actualidad viene referido a mujeres con una medida de edad de 38,83 años, con nivel de estudios universitario (43%) o en programas profesionales (20%). En su mayoría optan por el autoempleo individual, sin adoptar forma jurídica alguna. Son microempresarias que o bien no ocupan a ningún trabajador o, como mucho, ocupan a la franja de plantilla compuesta por entre 1 y 9 trabajadores¹⁹. En consecuencia, se concentran en las categorías -previamente delimitadas- afectadas por mayores dificultades para acceder a los recursos.

¿En qué sectores desarrollan su actividad? Responder a esta pregunta aportará más datos sobre las causas de la brecha de género en el autoempleo. Según la Encuesta de Población Activa de 2017, los sectores con mayor representación de mujeres autónomas son el Comercio al por mayor y al por menor; la Hostelería; las actividades profesionales, científicas y técnicas²⁰ y la Agricultura y la ganadería. Los sectores económicos con menor representación de mujeres autónomas son los de actividades financieras y de seguros; información y comunicación; transporte y almacenamiento y construcción²¹.

¹⁹ http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2018/2TRIM/RESUMEN_DE_RESULTADOS_junio_2018.pdf (últ. consulta 18 de octubre de 2018).

²⁰ De forma monográfica, véase AA.VV., *Científicas en cifras 2015. Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica*, Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, Madrid, 2016. Más reciente, CSIC, *Informe Mujeres Investigadoras 2017*, Comisión Asesora de presidencia “Mujeres y Ciencia”, 2017.

²¹ Véase el análisis de estos datos llevado a cabo por Cueto, B., “El empleo autónomo de las mujeres en España”, *Panorama Social*, n. 27, primer semestre 2018, pp. 89-103, en particular, p. 98 y ss.

Llama la atención que el mayor número de colaboradoras familiares, con sus particularidades en cuanto a la adopción de decisiones sobre su propia actividad, se concentra precisamente en los sectores del comercio y hostelería. También los datos de participación de la mujer en el sector agrario y ganadero (hasta un 40% de mujeres autónomas dentro del total en Asturias y Galicia) indican en qué condiciones acceden las mujeres autónomas a los recursos²², pues todas estas ramas de actividad se sitúan en los tramos inferiores de cotización, con las consecuencias que ello trae en el acceso y cuantía a las prestaciones de la Seguridad Social.

Dejo fuera de este apartado el análisis de las zonas menos iluminadas del autoempleo o del trabajo asalariado -el de la presencia de las mujeres en el fenómeno del Trabajo Autónomo Económicamente Dependiente y en el de los falsos autónomos-²³. Sin duda, todas ellas presentan enormes dificultades de acceso a los recursos e importantes índices de precariedad. Sin embargo, la ausencia de datos y las particularidades de estos fenómenos aconsejan un estudio específico de los mismos desde una perspectiva de género.

3. Brecha de género en el acceso de la trabajadora autónoma a los recursos ¿a qué recursos?

3.1. Acceso a los recursos durante la vida activa de la trabajadora autónoma

Por recurso se entiende “el medio de cualquier clase que, en caso de necesidad, sirve para conseguir lo que se pretende” o, en sentido similar,

²² Se reconoce la necesidad de visibilizar el trabajo de las mujeres en el ámbito rural, equiparando legalmente a la mujer y al hombre en la administración responsable de las explotaciones agrarias de las que sea cotitular. Es la forma en que se puede facilitar su participación en los derechos y obligaciones, tanto jurídicas como económicas. Consejo Económico y Social, *Informe 4/2011, 27 de abril, sobre el anteproyecto de ley sobre Titularidad compartida de las explotaciones agrarias*, CES, Madrid, 2011. Sobre la proyección del principio de igualdad a este concreto ámbito véase, el Reglamento CE 1698/2005 del Consejo, de 20 de septiembre de 2005, sobre ayuda al desarrollo rural a través del FEADER.

²³ Enorme interés el estudio publicado por la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos sobre esta cuestión en España y en otros países europeos http://solosdigital.com/upta.es/wp-content/uploads/2016/08/trade_final_esp.pdf. En este punto, ha de ser objeto de estudio la cobertura dispensada a las TRADE por los acuerdos de interés profesional. Al respecto, véase de Nieto, P., “Los acuerdos de interés profesional. Balance tras diez años del estatuto del trabajo autónomo”, *Revista de Información Laboral*, n. 3, 2018.

que no idéntico, los “bienes, medios de subsistencia”²⁴. En el contexto de este trabajo, considero que los recursos se refieren a los medios de los que disponen las trabajadoras autónomas durante su vida activa para conseguir llevar a cabo su proyecto de negocio con éxito, y por éxito entiendo, con garantía de obtener su medio de subsistencia.

Pues bien, entre los recursos a los que una trabajadora autónoma debe tener acceso para llevar con éxito su actividad en el mercado, se cuenta una formación adecuada; financiación y gestión del tiempo²⁵.

En primer término, el acceso a la formación no sólo viene referido a la formación académica (en este sentido, los datos muestran que la formación media del 63% de las trabajadoras autónomas en España se sitúa en el de formación profesional -grado medio o superior- y en el universitario). De forma específica ha de centrarse en las fórmulas de emprendimiento y en los trámites necesarios para integrarse en el tejido productivo. Esta formación de dimensión más práctica puede ayudar a neutralizar uno de los factores que causan la menor participación femenina en el autoempleo: la menor confianza de las mujeres en sus habilidades emprendedoras²⁶.

El impulso del acceso a este recurso constituye un medio imprescindible para alcanzar los ODS de la Agenda 2030. En la actualidad existen pocas iniciativas de las administraciones públicas españolas que abunden en este impulso. No obstante, destacaré la labor del Instituto de la Mujer con dos programas específicos: “Desafío mujer rural”, que apoya el emprendimiento femenino en el mundo rural y el más amplio Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres (PAEM)²⁷. En el marco de estos programas, se contemplan actuaciones de contenido formativo y asesoramiento técnico, así como de mentorización en diferentes ámbitos, así como programas de coaching para acompañar y entrenar a las mujeres y mejorar sus capacidades emprendedoras. En particular, dentro del

²⁴ Definición del término recurso contenido en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua www.rae.es

²⁵ En este mismo sentido, véase, Aguilar Martín, M.C., “Factores externos e internos que condicionan la igualdad en el emprendimiento de las mujeres europeas. Especial referencial acaso de España”, Comunicación al XXII Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDTSS), sobre *Transformaciones del trabajo: desafíos para los sistemas nacionales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. http://www.islssltorino2018.org/2018/07/03/aguilar-martn-m-carmen_factores-externos-e-internos-que-condicionan-la-igualdad-en-el-emprendimiento-de-las-mujeres-europeas-especial-referencia-al-caso-de-esp%C3%A1a/

²⁶ Cueto, B., “El empleo autónomo...”, *op. cit.*, p. 90.

²⁷

<https://www.mscbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/emprendimiento.htm>

PAEM se ha puesto en marcha la página web www.e-empresarias.net, con recursos de información y ejemplos de empresas puestas en marcha por mujeres con éxito.

Igualmente, es importante destacar el trabajo de asistencia y formación de instituciones no formales como las distintas asociaciones de trabajadoras autónomas y mujeres empresarias, que generan una red de apoyo de la mayor relevancia para el desarrollo de iniciativas empresariales por mujeres²⁸. Este movimiento asociativo recibe el apoyo de la Unión Europea, a través de herramientas como WEgate una pasarela cuyo objetivo es fomentar el espíritu empresarial femenino en Europa, financiada por la Comisión Europea.

Por su parte, las dificultades en el acceso a la financiación de sus proyectos, constituye uno de los factores determinantes para explicar la menor participación de las mujeres en la actividad por cuenta propia. Resulta revelador el dato mundial de la disparidad por sexos respecto a la posesión de una cuenta bancaria: en 2011 el 47% de las mujeres disponía de cuenta bancaria mientras el 54% de los hombres era titular de una cuenta; en 2014 el dato asciende en el caso de las mujeres al 58% frente al porcentaje de hombres, situado en el 65%²⁹.

En particular, en España, la principal fuente de financiación de los emprendedores nacientes en 2017 fueron sus ahorros personales o capital propio (52,2% de los encuestados); en segundo lugar, las instituciones financieras (21,9% de los encuestados) y en tercer término, la familia (14%). El resto del denominado “capital semilla” proviene de diversos inversores, y en una medida muy pequeña de programas públicos como subvenciones o ayudas del gobierno (2,9%)³⁰.

En este ámbito están impulsándose nuevas fórmulas de financiación, que se ajustan al perfil de las trabajadoras autónomas en España. Así, dentro del PAEM se contiene un programa de microcréditos con el objeto de facilitar el acceso al crédito de hasta 25.000 euros a mujeres emprendedoras que no tienen acceso al mercado financiero tradicional. El Instituto de la Mujer negocia las condiciones económicas de devolución, pactando plazos de amortización de hasta 6 años, tipo de interés del

²⁸ Sin ánimo exhaustivo, a nivel nacional: Asociación Nacional de Mujeres Emprendedoras y Autónomas (ANMEYA); Asociación Española de Mujeres Empresarias (ASEME) o UATAE Mujer. Todas ellas, contemplan entre sus actividades propuestas formativas, de asesoramiento técnico y seguimiento de los proyectos de autoempleo.

²⁹ Informe Global Findex del GBM. <http://www.worldbank.org/en/programs/globalfindex>

³⁰ Red GEM España, *op. cit.*, p. 79.

6,25%, sin necesidad de aval³¹.

Otras formas novedosas de financiación son los denominados “business Angel” o inversores de proximidad, fórmula de origen anglosajón en la que un inversor facilita capital a una empresa emergente a cambio de una participación en sus acciones. Su aportación puede consistir no sólo en capital sino también en conocimientos empresariales o profesionales adecuados para el desarrollo de la empresa que inicia su andadura³².

La gestión del tiempo se ha convertido en uno de los principales motivos de fracaso de las iniciativas empresariales de mujeres. En este punto se pone de manifiesto una contradicción profunda entre uno de los atractivos para las mujeres del trabajo por cuenta propia -la posibilidad de autoorganizar el tiempo de dedicación al trabajo y a la familia- y la realidad reflejada en los datos más recientes (el 10,59% de los trabajadores por cuenta propia tuvieron que adecuar su horario de trabajo por la influencia de sus clientes en 2017)³³.

Con independencia de la subrayar la necesidad de formación específica en esta materia, hay que señalar que en este aspecto es donde se han concentrado las acciones del legislador para mejorar la conciliación de la vida profesional y familiar en el ámbito del trabajo autónomo (derecho individual reconocido en el art. 4.3.g LETA)³⁴.

Así, las reformas más recientes y ajustadas a los contenidos de la Directiva 2010/41/UE, de 10 de julio, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, recogidas en los arts. 30 y 38 LETA. La Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, dio nueva redacción del art. 30, que contempla el derecho de los trabajadores incluidos en el RETA, por un plazo de 12 meses, a una bonificación del 100% de la cuota de autónomos en los casos de cuidado de menores de doce años que tengan a su cargo; de tener a cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada; o en el caso de tener a su cargo un familiar con determinadas situaciones de discapacidad. Se trata de una bonificación

³¹ <https://www.mscbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/emprendimiento.htm>

³² www.e-empresarias.net

³³ Encuesta de Población Activa (EPA), *Módulo sobre la actividad por cuenta propia del año 2017*. https://www.ine.es/prensa/epa_2017_m.pdf

³⁴ En esta materia resulta obligada la lectura de Alameda Castillo, M.T., “Emprendimiento en femenino. Dificultades en materia de conciliación trabajo-familia y autoempleo (avances y retrocesos)”, en Blázquez Agudo, E.M. (Coord.), *La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad*, Universidad Carlos III de Madrid, Getafe, pp. 142-161.

condicionada a la contratación y mantenimiento del empleo de un trabajador, a tiempo completo o parcial.

De otro lado, el art. 38 LETA contempla otra bonificación del 100% de las cuotas al RETA para los trabajadores autónomos durante el descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

3.2. Acceso a los recursos desde la posición pasiva de la trabajadora autónoma

Con carácter general, y sin que en las fuentes consultadas se faciliten los datos desagregados por sexo, el 85,6% de los autónomos no supera la base mínima de cotización. La regulación de la protección social de las y los trabajadores autónomos propicia que en los primeros años de cotización el 90% de ellos se encuentre por debajo de la base mínima de cotización. A partir de los 55 años de edad, sólo el 28,9% cotiza por una base superior a la mínima en previsión de la proximidad a la edad de jubilación.

La pensión media de jubilación de los trabajadores autónomos se situaba en 737,79 euros al mes el 1 de septiembre de 2018³⁵.

Si ponemos en relación estos datos generales, con los indicios extraídos de la clasificación de trabajadoras autónomas y con el perfil de la trabajadora autónoma media, es posible afirmar que la brecha de género presente en el periodo activo de las trabajadoras autónomas se traslada igualmente, como también sucede en el caso de las trabajadoras asalariadas, al periodo en el que pasan a la posición de pasivas.

4. La lenta filtración de la perspectiva de género a la normativa que regula y promueve el trabajo autónomo: la necesidad de dirigirse hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030

El principio de igualdad y no discriminación proyecta su sombra de forma tibia en el ámbito del autoempleo. Sin duda, se halla presente, al menos de forma declarativa, en las principales normas que componen el ordenamiento español de esta actividad económica. Sin embargo, el paso

³⁵ <http://prensa.mitramiss.gob.es/WebPrensa/noticias/seguridadsocial/detalle/3367>

de las declaraciones y aspiraciones políticas hacia la aplicación efectiva de este principio todavía no se ha producido.

Cierto es que desde la Unión Europea se lanzan iniciativas de apoyo a la iniciativa empresarial femenina y de fomento de la igualdad en el emprendimiento. En 2009 la Comisión Europea creó la Red Europea de Embajadoras del Espíritu Empresarial y dos años después, la Red Europea de Mentores para las mujeres Empresarias.

Sin embargo, en las consideraciones previas al articulado de la Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio, de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, se precisa la falta de eficacia de su predecesora, la Directiva 86/613/CEE, recordando que “la discriminación por razón de sexo y el acoso también se producen al margen del trabajo asalariado”. A pesar de las declaraciones políticas del Parlamento y de la propia Comisión en distintas resoluciones, la necesaria tarea de actualización de la normativa europea para mejorar la gobernanza en relación con la igualdad de género se fue posponiendo desde el año 2005 y hasta el 2010. En ese momento, se declara con contundencia, la aplicación del principio de igualdad a las relaciones entre el trabajador autónomo y cualquier tercero, aunque no a las relaciones entre el trabajador autónomo y su cónyuge o pareja de hecho. De esta manera, quedan fuera de su amparo situaciones como las de las colaboradoras familiares identificadas en el ámbito español.

A partir de aquí, nuevas declaraciones contenidas en resoluciones como la del Parlamento Europeo, de 19 de enero de 2016, sobre factores externos que representan obstáculos para el emprendimiento de las mujeres europeas (2015/2111 (INI))(2018/C 011/04), en las que se insta a los estados miembros a fomentar el emprendimiento de las mujeres a través de estrategias concretas para fomentar su cultura emprendedora; buscar el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, buscando la distribución equitativa de responsabilidades familiares; facilitar la información y apoyar las redes entre mujeres emprendedoras y empresarias y hacer más accesible la financiación.

En la legislación española no se encuentra presente el necesario diagnóstico para la eficaz aplicación de la perspectiva de género en el ámbito del autoempleo. Buena muestra de ello la ofrece el Dictamen CES 6/2013, 10 de junio, sobre el Anteproyecto de Ley de Apoyo a los emprendedores y su internacionalización (posteriormente, Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de Apoyo a los emprendedores y su innovación), en que se manifiesta la “falta disposiciones de índole social que tengan en cuenta las dificultades de partida de las mujeres para iniciar actividades empresariales o discriminar positivamente a discapacitados y, en general,

que fomenten la economía social, no dedica tampoco especial atención al emprendimiento de las actividades empresariales con base tecnológica, las start-ups y el emprendimiento en el medio rural”.

La ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, carece de esta perspectiva de género; la Ley 5/2015, de 27 de abril, de Fomento de la financiación empresarial se refiere permanentemente a la iniciativa empresarial, sin introducir las necesarias distinciones.

La Ley 25/2015, de 28 de julio, de Mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social, sí se refiere al principio de igualdad en el trabajo autónomo para apoyar la nueva redacción del art. 30 LETA, que regula la bonificación por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación, a la que me refería con anterioridad. Lo mismo sucede, con la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, que modifica el art. 38 LETA, que regula la bonificación en caso de maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y la lactancia, sin que la palabra igualdad aparezca una sola vez en su articulado.

La ausencia de un tratamiento desde la perspectiva de género, de manera fundamental en el acceso al crédito, y a otros recursos (por ejemplo, en materia de pensiones) da lugar a situaciones como las descritas más arriba, que podrían ser calificadas de discriminación indirecta.

5. Conclusiones

- 1) El empleo autónomo constituye un ámbito económico complejo, de contenido enormemente heterogéneo. Sin embargo, su análisis en el marco de los ODS demuestra que se hace necesaria la adopción de medidas que garanticen la igualdad efectiva entre trabajadoras y trabajadores autónomos, a través de la igualdad en el acceso a los recursos económicos, la formación y la toma de decisiones. De este modo, se podrá realizar su potencial como mecanismo para alcanzar el crecimiento económico sostenible que se persigue con la Agenda 2030.
- 2) Bajo la perspectiva de los ODS la trabajadora por cuenta propia se contempla como objeto de protección, pues el empleo autónomo presenta la capacidad de neutralizar los efectos de fenómenos más propios del trabajo por cuenta ajena, como el techo de cristal; permite desarrollar habilidades para la emancipación e implica empoderamiento

económico. Al mismo tiempo, la trabajadora por cuenta propia ha de ser contemplada como agente que promueve los propios objetivos de desarrollo sostenible, como mujer emprendedora de confianza, cuya actividad es más resistente a las dificultades.

- 3) Existe una enorme distancia entre el ideal de autoempleo generador de empleo que se promueve desde las instituciones y la realidad del autoempleo en España, y esa distancia es aún más grande cuando hablamos de mujeres. Se trata de una realidad que padece la falta de dinamicidad del mercado económico y los inconvenientes derivados de la falta de pago; de la ausencia de clientes durante determinados periodos de tiempo; los cambios de horarios para adaptarlos a los de los clientes, etc.
- 4) Se constata una falta de perspectiva de género en la elaboración de las estadísticas, ya de por sí oscuras, del autoempleo. Sin embargo, los datos disponibles han permitido obtener criterios de clasificación de los que extraer indicios para concluir una brecha de género en el acceso a los recursos en este ámbito.
- 5) De la distinción entre autoempleadas voluntarias y autoempleadas a la fuerza o por necesidad, cabe concluir que en la segunda categoría, en la que se integran todas aquellas mujeres que han recurrido al autoempleo como salida de emergencia ante la falta de empleo por cuenta ajena, la precariedad está más presente. En muchas ocasiones, se arrastra desde la situación previa al acceso al autoempleo y condiciona, sin duda, el modo en que una mujer se adentra en el proyecto de empleo por cuenta propia.
- 6) La distinción entre autoempleo en forma de empleador y autoempleo en forma de trabajo por cuenta propia también tiene repercusiones en el acceso a los recursos económicos, en particular, a las ayudas públicas a la contratación, percibidas sólo por quienes pueden arriesgar los proyectos más complejos. La presencia de mayores porcentajes de mujeres en la segunda categoría conduce a extraer un nuevo indicio de la existencia de una brecha de género en el acceso a los recursos de las trabajadoras autónomas.
- 7) La delimitación del autoempleo colectivo y el autoempleo individual también ha permitido situar las formas más precarias de autoempleo femenino en la segunda categoría. En el autoempleo individual hay más involuntariedad y se experimentan de forma más intensa los inconvenientes del ejercicio de esta actividad. Dentro del autoempleo individual se incardinan las colaboradoras familiares o apoyos familiares, en las que concurre un papel subordinado del titular de la actividad principal, con inevitables efectos negativos en el acceso a los

- recursos económicos y en la toma de decisiones.
- 8) El perfil medio de la trabajadora autónoma participa de las categorías que presentan mayores indicios de vulnerabilidad en el acceso a los recursos. Además, su actividad se desarrolla en sectores como el Comercio, la hostelería y la agricultura y ganadería; ramas económicas en los que hay una fuerte presencia de colaboradoras familiares y que se sitúan en los tramos inferiores de cotización, con las consecuencias que ello trae en el acceso a los recursos durante la vida activa y en la cuantía de las prestaciones de la Seguridad Social.
 - 9) Factores informales y formales dan origen a una brecha de género en el acceso a los recursos; de manera fundamental, en el acceso a la formación e información; a la financiación y a la gestión del tiempo. Las medidas legislativas adoptadas se han centrado en el ámbito de los derechos de conciliación de la vida profesional y familiar. Sin embargo, en materia de formación e información y de financiación, no existen estrategias sólidas más allá de concretas iniciativas institucionales y asociativas. La ausencia de un tratamiento adecuado desde la perspectiva de género da lugar a situaciones que podrían ser calificadas de discriminación indirecta.
 - 10) Si ponemos en relación estos datos generales, con los indicios extraídos de la clasificación de trabajadoras autónomas y con el perfil de la trabajadora autónoma media, es posible afirmar que la brecha de género presente en el periodo activo de las trabajadoras autónomas se traslada igualmente al periodo en el que pasan a la situación de pasivas, tal y como sucede en el caso de las trabajadoras asalariadas.

6. Bibliografía

- AA.VV., *Científicas en cifras 2015. Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica*, Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, Madrid, 2016.
- Aguilar Martín, M.C., “Factores externos e internos que condicionan la igualdad en el emprendimiento de las mujeres europeas. Especial referencial acaso de España”, Comunicación al XXII Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SID'TSS), sobre *Transformaciones del trabajo: desafíos para los sistemas nacionales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.
- Alameda Castillo, M.T., “Emprendimiento en femenino. Dificultades en materia de conciliación trabajo-familia y autoempleo (avances y retrocesos)”, en Blázquez Agudo, E.M. (Coord.), *La negociación colectiva como vehículo para la*

- implantación efectiva de medidas de igualdad*, Universidad Carlos III de Madrid, Getafe, pp. 142-161.
- Álvarez Cuesta, H., *La precariedad laboral*, Ediciones Bomarzo, Albacete, 2000.
- Amestoy, I., “La precariedad en femenino”, *Emakunde*, n. 77, 2005, pp. 22-25.
- Barrios Baudor, G.L., Pérez Campos, A.I., *La conciliación en el trabajo autónomo: estado de la cuestión y propuestas de reforma*, Aranzadi, Pamplona, 2011.
- Baylos Grau, A.P., “Desigualdad, vulnerabilidad y precariedad en el análisis jurídico de género”, en AA.VV., *Tutela y promoción de la plena integración de la mujer en el trabajo: libro homenaje a la profesora Teresa Pérez del Río*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, España, 2015, pp. 87-102.
- CSIC, *Informe Mujeres Investigadoras 2017*, Comisión Asesora de presidencia “Mujeres y Ciencia”, 2017.
- Carrasco Bengoa, C., “Mujeres y trabajo: entre la invisibilidad y la precariedad”, *Estudios de derecho judicial*, n. 131, 2007, pp. 141-164.
- Cueto, B., “El empleo autónomo de las mujeres en España”, *Panorama Social*, n. 27, primer semestre 2018, pp. 89-103.
- Morgado Panadero, P., *Trabajo autónomo e igualdad: reflexiones desde el Derecho del Trabajo*, Aranzadi, Pamplona, 2010.
- Consejo Económico y Social, *Informe 3/2016, sobre la creación de empresas y su impacto en el empleo, aprobado el 19 de octubre de 2016*, Madrid, CES, 2016.
- Consejo Económico y Social, *Informe 4/2011, 27 de abril, sobre el anteproyecto de ley sobre Titularidad compartida de las explotaciones agrarias*, Madrid, CES, 2011.
- Nieto, P., “Los acuerdos de interés profesional. Balance tras diez años del estatuto del trabajo autónomo”, *Revista de Información Laboral*, n. 3, 2018.
- Red GEM España, *Informe GEM España 2017-2018*, Universidad de Cantabria, 2018.

Web sites

www.boe.es

www.ces.es

<https://empresarias.camara.es>

<https://ec.europa.eu/eurostat>

www.gem-spain

www.inmujer.gob.es

www.mitramiss.gob.es

www.oit.org

www.sepe.es

www.un.org

<https://upta.es/>

<https://www.womensworldbanking.org/>

<http://www.worldbank.org>

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo