

**LAS TRABAJADORAS
AUTÓNOMAS ANTE EL**

8 DE MARZO



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MUJER Y TRABAJO AUTÓNOMO EN ESPAÑA	5
2.1. Brecha salarial en las mujeres autónomas. También ¿pero menos?	6
2.2. Protección social	7
2.3. Acoso sexual	8
3. PROPUESTAS PARA COMBATIR LA DESIGUALDAD.	9
3.1. Consolidación de estructuras de representación. Defensa y extensión del Derecho del Trabajo	10
3.2. Promoción pública	10
3.3. Apoyo financiero	11
3.4. Conciliación	11
3.5. Segunda oportunidad	13
3.6. Campañas de visibilización del liderazgo y emprendimiento femeninos	14
3.7. Formación para el autoempleo y en el autoempleo	14

1. INTRODUCCIÓN

Son muchos e importantes los avances que se han producido en la presente legislatura en el desarrollo de políticas de igualdad y que nos afectan a las autónomas como mujeres y como trabajadoras. No obstante, siguen siendo enormes los retos que nos apelan a todas, autónomas y asalariadas, y que hay que afrontar con una mirada igualitaria y protectora de futuro.

El trabajo autónomo no es una excepción en términos de desequilibrio en cuanto a la posición de bienestar de las mujeres con respecto a los hombres cuando trabajan por cuenta propia, y ello trae causa de un histórico socio cultural, que no nos es propio, sino que es común, **el concepto del patriarcado**, que extiende sus efectos también a cualquier modo de ejercer la actividad, y que más allá de ser un trato desigual en la ley, ante la ley y en la aplicación de la ley, que poco a poco se van superando, se expresa también en situaciones de marginación social de ciertos colectivos de personas, que se va asentando, aceptando y normalizando con carácter general, consolidando malformaciones sociales, que encuentra en el trabajo autónomo un lugar donde proliferar.

Las ya no tan nuevas tecnologías, la externalización productiva, y determinadas estrategias empresariales que utilizan el trabajo autónomo para eliminar costes y reducir responsabilidades, ha provocado el crecimiento de esta forma de actividad, que se expresa de manera generalizada en los distintos países de nuestro entorno y del resto del planeta.

Sin embargo, esta importancia cuantitativa contrasta con la calidad en su ejercicio, en la medida en que se caracteriza a nivel mundial por la baja remuneración, la informalidad y la limitada cobertura de protección social, muy lejos de la consecución del trabajo decente que marcan los objetivos de desarrollo sostenible (núm. 8 de los mismos). Aun, al contrario, los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares auxiliares (mayoritariamente mujeres) de los países emergentes y en desarrollo tienen tres veces más probabilidades de ser pobres que sus homólogos con empleo asalariado. Es decir, trabajo autónomo y precariedad se identifican en términos generales y, dentro de la precariedad, la peor posición la ocupan las mujeres. Es lo que se ha conocido como la huida del derecho del trabajo, la desaparición de su esfera protectora para como vemos millones de personas en todo el mundo. En cualquier caso, será Trabajo Decente aquel trabajo productivo realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad en el lugar de trabajo y dignidad, en el que los derechos laborales son respetados y se garantiza remuneración suficiente y protección social. Esto es, un trabajo en condiciones justas y con una protección suficiente.

Pese a ello, la actividad del trabajo autónomo, se ha visto rodeada progresivamente de **una cierta épica, bajo la fórmula del emprendimiento**, de un relato romántico articulado sobre la base del éxito, de las cualidades superiores que adornan a las personas que lo desarrollan y de la libertad, ocultando la epopeya y las dificultades y vulnerabilidades que trae consigo. Esta suerte de realismo mágico ha servido de sustento tanto a determinadas ideologías liberales como a las posiciones políticas que han promovido de manera incesante el fomento del autoempleo como alternativa de empleo para la población activa en nuestro país y de otros. Resultando, por el contrario, que no en pocas ocasiones, los efectos producidos son bolsas de precariedad y de desregularización, que conducen a la exclusión, en términos de salarios bajos, dificultad de acceso a la vivienda, o a prestaciones y servicios sociales.

El colectivo de mujeres trabajadoras autónomas siempre se ha situado a la cola de las distintas actuaciones llevadas a cabo por las administraciones públicas en materia de protección social e inclusión. Si bien en los últimos años se han logrado avances importantes, no es menos cierto que dichos progresos no han sido consecuencia de la especial atención que merece recibir éste colectivo, sino que traen causa directa en la mejora de las condiciones generales del conjunto de las personas trabajadoras autónomas, sin que se haya abordado con la magnitud y urgencia que merece el autoempleo femenino.

Pese al denodado trabajo de **UATAE MUJER** durante las últimas dos décadas, las trabajadoras autónomas continúan experimentando una **doble discriminación derivada, en primer lugar, por el hecho de ser mujer y, en segundo lugar, por el hecho de ser trabajadoras por cuenta propia**. Sin embargo, en unas fechas en las que, ante la proximidad del Día Internacional de la Mujer, se están publicando diversos estudios sobre la desigualdad que experimentan las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad y, más concretamente, multitud de estudios sobre las condiciones laborales y brecha salarial, se presenta enormemente difícil o incluso, imposible, encontrar información al respecto de las condiciones en las que las trabajadoras autónomas desarrollan su trabajo y, mucho menos, sobre su retribución y la desigualdad de esta frente a la de los hombres, lo cual no deja de ser una circunstancia ampliamente ilustrativa de que nos encontramos ante un colectivo olvidado y con escasa atención, pese a representar más de un millón de personas.

2. MUJER Y TRABAJO AUTÓNOMO EN ESPAÑA

Los datos de participación de la mujer en el trabajo autónomo, datos **no dejan de ser dudosos**, en cuanto que muchas personas trabajadoras no siempre conocen con claridad cuál es su vínculo contractual entre los ciudadanos de los distintos Estados, si lo son más claros en cuanto a las razones de ejercicio de la actividad, que se alejan de una opción personal consciente, y de un proyecto empresarial propio o innovador.

En España, el trabajo autónomo tiene más perfil de autoempleo que de emprendimiento, es la última opción para una parte importante de sus protagonistas. Esa contradicción de la que hablábamos entre la épica y la realidad, se traduce en hombres y mujeres de todas las edades que cogen una bici, o una furgoneta, o que van a otras casas a atender a menores o dependientes; o que son expulsados del trabajo asalariado para ejercer la misma actividad pero por cuenta propia. Y poco tiene que ver con el relato de independencia que se les atribuye, bajo el que subyacen posiciones socioeconómicas de libre mercado, que, por supuesto son mecanismos de cortapisa y supresión de la libertad de los trabajadores, y desde luego cercenadoras de sus derechos.

De los escasos estudios que se han realizado, se concluye que, con profusión, **se recurre al trabajo autónomo como una solución frente al desempleo involuntario**, especialmente por parte de las personas con singulares dificultades para acceder al trabajo asalariado, de ahí que su comportamiento sea acíclico y que se incremente, en épocas de crisis económicas como la del 2008 o la que estamos viviendo actualmente. Es, por tanto, el trabajo autónomo **un elemento refugio para las mujeres, una última opción** para tratar de evitar la plena exclusión del mercado laboral, lo que produce desde el inicio dificultades añadidas en términos de maduración del proyecto, preparación suficiente o inversión irreflexiva de la totalidad de los recursos disponibles, de tal manera que se convierte en una alternativa más de precariedad que de emancipación.

Sin embargo, las dificultades para emprender por parte de las mujeres son importantes y se expresan en **la brecha de género**, en relación a la presencia de la mujer en el trabajo por cuenta propia, que apenas se ha reducido en los últimos 30 años, pudiéndose afirmar que, actualmente, la menor presencia de la mujer en el empleo es consecuencia fundamentalmente de su situación en el trabajo autónomo. **Tan solo una de cada tres personas autónomas es una mujer**, de tal manera que, si bien a finales de 1989, la presencia de la mujer en relación al conjunto de la ocupación era del 31% y la de la mujer autónoma en relación al trabajo por cuenta propia del 31,5%, más de treinta años después, a finales de 2022, el peso de la mujer en relación al conjunto de la ocupación es del 46,4%, experimentando un aumento

de más de 15 puntos porcentuales, y estando muy cerca de la equiparación con el hombre, al menos en términos estrictamente numéricos), mientras su peso en el trabajo autónomo ha aumentado en 4 puntos, del 31,5% al 35,5%. En consecuencia, se puede afirmar que la gran brecha de género en el acceso al trabajo se sitúa en el trabajo por cuenta propia. Hoy, mientras la brecha de género en el empleo asalariado es de 3,6 puntos, en el trabajo por cuenta propia es de cerca de 30 puntos porcentuales.

El acceso generalizado de las mujeres al sistema educativo en las últimas décadas y la mejora de su formación y cualificación, se ha considerado uno de los principales logros en materia de igualdad de oportunidades, pero pese a ello, aún existe segregación ocupacional horizontal y vertical en función del sexo y persisten igualmente injustificables disparidades de carácter salarial, que se expresan también en el trabajo autónomo.

2.1. Brecha salarial en las mujeres autónomas. También ¿pero menos?

Los procesos de discriminación directos o indirectos son mucho más difíciles de detectar en el trabajo autónomo, en la medida en que no son públicos ni conocidos por las representaciones sindicales o asociativas, y constituyen desde la perspectiva formal el libre acuerdo de las partes, sin embargo, ese libre acuerdo y esa capacidad de negociación viene a arrojar resultados claramente perjudiciales para las mujeres.

Como hemos visto, del perfil de trabajadoras por cuenta propia, se deduce con facilidad, que **el emprendimiento de mujeres en nuestro país reviste las características de autoempleo por necesidad**, y este modelo de inicio de la actividad impulsado por la necesidad, *determina que se convierta en una alternativa más de precariedad que de emancipación, habida cuenta del déficit de protección social, pero también las diferencias en cuanto a ingresos y a sectores de ocupación que ha producido.*

Según el informe Billin sobre brecha salarial de 2020, de promedio, el hombre autónomo factura un 18% más que la mujer autónoma en los mismos sectores donde se desarrollan la actividad. Los sectores donde principalmente desarrollan su actividad son Servicios y Consultoría, Comercio y Creatividad y Marketing. En estos tres sectores trabajan el 60% de las trabajadoras autónomas. Le siguen los sectores de Salud y Bienestar, Inmobiliario y Hostelería, representando un 20% del total.

Pero los datos de este estudio debemos verlos con cautela, puesto que obedece a los y las usuarias de Billin, es decir, están sacados de un perfil de autónomas y autónomos digitalizados,

que recurren a herramientas tecnológicas para la propia gestión de su contabilidad, y es muy probable que los resultados difieran en el conjunto del colectivo.

Se echan en falta datos oficiales que, de la misma manera que hace la Encuesta anual de Estructura Salarial (ESS) del INE con los asalariados, desglosen la realidad retributiva de las y los trabajadores autónomos incluyendo la variable de género. Hay datos oficiales sobre los rendimientos económicos de los y las trabajadoras autónomas con los que trabajan habitualmente Hacienda y Seguridad Social. Sería muy interesante y enriquecedor que esos datos puedan componer una estadística anual pública que, además, permita diferenciar los datos por género para tener una visión más ajustada de esta problemática.

Como hemos adelantado, en materia retributiva, y con relación a otros derechos, la posibilidad de intervención es menor, en tanto en cuanto en la prestación de servicios, la lógica contractual que preside la misma es la buena fe como criterio inspirador en el marco de la relación entre las partes, de tal manera que con naturalidad se producen restricciones en estos derechos que serían inadmisibles en relación con las trabajadoras asalariadas.

2.2. Protección social

La precariedad económica influye naturalmente en el ámbito de la protección social. Así, las autónomas no tienen reservado el puesto de trabajo ni mantienen sus ingresos en la contingencia de la maternidad, más allá de la prestación ligada a las bases de cotización, que además suelen ser mínimas, de manera que lo normal es que adopten la decisión de continuar trabajando, aun parcialmente, para no perder totalmente los ingresos o parte de los mismos. Ello nos obliga no a ser madres de segunda, pero sí a que nuestros hijos lo sean. Si estas en una situación de precariedad, con una pensión insuficiente, y puedes incorporarte a la actividad a la séptima semana, lo haces, y se lo dice una madre de tres hijos, que con ninguno de ellos descanso más de una semana.

Las carreras de cotización interrumpidas, así como la difícil vuelta a la actividad por cuenta propia, determinan una auténtica brecha en función del género que en términos de protección social se expresa con mayor crudeza durante la vejez.

En España el modelo de cotización para los autónomos se basaba, hasta el año 2022, en un sistema de libre elección, lo que determina que la mayoría (85%) cotizaba por la base mínima y, en consecuencia, los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia tienen de media una pensión por jubilación un 40% menor que la de los asalariados. Pero, además, en el caso de las autónomas, sus percepciones, en pensión media por jubilación, son casi

un 26% menores que las de los hombres autónomos. De ello se extrae que su capacidad de cotización mayor no existe y además las convierte en jubiladas de tercera, en este caso.

Esta situación en términos de pensiones ha sido analizada por La Comisión Europea, *como un requisito previo para que mujeres y hombres puedan controlar sus vidas y tengan auténtica libertad para elegir*. Asimismo, en el Informe Adecuación de las pensiones en la Unión Europea 2010-2050, la Comisión y el Comité de Protección social reconocieron que *una importante dimensión del reto de la suficiencia de las pensiones está ligada al género*. La relevancia de este reto ha sido subrayada de forma reciente por la ONU al indicar que el fortalecimiento económico de la mujer es esencial para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030, que tiene que ver con el trabajo digno, también para las mujeres autónomas.

A ello se suma, y no debemos ocultarlo, como agravante, por un lado, que un número importante de mujeres, al haberse incorporado de manera más tardía a la actividad, tienen una menor participación en el ámbito de las prestaciones contributivas y mayor en el nivel no contributivo; pero también revelan la presencia de las mujeres en la economía informal, en los trabajos asistenciales, en la parcialidad, en las ayudas familiares, y por tanto en la precariedad, no solo en el desarrollo de la misma, sino cuando surgen las contingencias de protección social.

2.3. Acoso sexual

En el terreno sexual, el trabajo supone una situación de poder y de coacción que el hombre puede ejercitar en virtud de la institucionalización del patriarcado, y tiene su origen en factores socioculturales que han normalizado la división de roles entre ambos sexos y la superioridad de uno sobre el otro. En este sentido, el acoso sexual tampoco escapa a las mujeres en el ámbito del trabajo autónomo, puede que incluso podamos decir que se puede expresar con mayor rotundidad en la medida en que la debilidad de la mujer es aún mayor. La ausencia de control sindical, la falta de afectación de los convenios colectivos, y la interinidad de las relaciones que se establecen, abonan esa situación.

Lo es también por la propia soledad de los entornos, de un tipo de actividad cuya composición sociológica, define a las personas por cuenta propia, en el desarrollo de una actividad sin trabajadores a su servicio, de forma mayoritaria, y en relación con estructuras económicas con un evidente poder de imposición de sus condiciones sobre las mismas. El trabajo autónomo es por tanto un trabajo fundamentalmente de hombres, donde además ellos ocupan las principales esferas de poder.

Y definitivamente, lo es porque no hay estructuras de representación y defensa sólidas y firmes a modo de las sindicales que puedan actuar con decisión frente a conductas de acoso, así como la debilidad de un contrato de referencia que se denomina *mercantil*, y que puede rescindirse, o modificar sus condiciones para el caso de que no se atiendan las solicitudes de distinto orden que la trabajadora pueda recibir.

3. PROPUESTAS PARA COMBATIR LA DESIGUALDAD

A nuestro juicio, el problema fundamental sigue siendo el reparto de estereotipos en función del género y las consecuencias que, sobre el trabajo, y especialmente sobre el trabajo autónomo se producen, y que desequilibran los esfuerzos domésticos, la atención a las dependencias, pero también la participación en determinados sectores de actividad o la valoración de la misma. Todo ello en una suerte de sospecha que permanece en el mercado de que la relación contractual relativa a que la excesiva exigencia de determinados trabajos se hace incompatible con el *rol femenino*.

Como sabemos, más allá de los preceptos constitucionales, y en la ley de igualdad, es la declaración como esencia de nuestra sociedad en la ley, ante la ley de la que hablábamos, y a la que no renunciamos, el artículo 4 de la LETA hace una declaración rotunda sobre el principio de igualdad, pero no entra en su desarrollo ni de manera directa, ni con la pretensión de suministrar una regulación completa y suficiente del derecho en cuestión. Es una mera referencia, que no se compadece por otro lado con una regulación expresa de determinados ámbitos, que son diana de la discriminación, tales como los relativos a la maternidad y cuidados, o la participación activa en la actividad económica y profesional, a los descansos, o al acoso.

Sin embargo, más allá de avanzar en términos regulatorios, combatir la desigualdad exige no solo de las disposiciones de la ley, sino de factores metajurídicos, como pueden ser el decidido compromiso de los poderes públicos en combatir toda forma de discriminación, ejercitando la capacidad transformadora de las políticas públicas así como el igualmente empeño de los actores sociales (sindicatos, autónomos y empresarios) en su erradicación a través de la negociación colectiva, de los acuerdos de interés profesional, y de las prácticas de empresa, el activismo judicial en afirmar el derecho o la existencia de técnicas procesales que permitan una eficiente reacción frente a los casos de violación de la cláusula de no discriminación del artículo 14, que inspira nuestro ordenamiento.

Merece la pena recordar en este sentido el valor de la seguridad social como instrumento para reducir distancias, no para provocarlas, y de la contributividad compensada a través de

mecanismos redistributivos inspirados en una lógica solidaria. La transformación de nuestro RETA, en un sistema de cotización justa, solidaria y contributiva, en términos de ingresos reales, hará posible que ese vector de igualdad sea más efectivo.

No podemos aceptar la desigualdad como un hecho ineludible, ni como una realidad inevitable. De hecho, las herramientas más potentes de emancipación de las mujeres, pasan inexcusablemente por la independencia económica, y el autoempleo con derechos, es una buena fórmula para la misma. Son pues muchos los factores que hay que ir modificando hasta la consecución de un entorno de igualdad en el autoempleo, que por supuesto no es una burbuja en un contexto social y cultural que es la clave para el cambio, y que ha de partir de la educación.

3.1. Consolidación de estructuras de representación. Defensa y extensión del Derecho del Trabajo

La huida del derecho del trabajo, la transición del trabajo asalariado al autónomo debe encontrarse con la respuesta del Derecho Social como conjunto de derechos fundamentales irrenunciables, individuales y colectivos, que conviertan el trabajo autónomo en trabajo decente. Es importante aquí la tarea sindical y asociativa. **Solo con estructuras de representación y defensa feministas, democráticas y participadas por las mujeres podremos avanzar en una tarea que esta aun inacabada.**

3.2. Promoción pública

El esfuerzo en cualquier caso ha de ser compartido, desde la implementación de las políticas públicas de discriminación positiva y de sanción a las conductas colusorias, hasta crear el espacio de protección y seguridad suficiente.

1. Las estrategias que desde lo público se deben adoptar para remitir esta situación son diversas: **la contratación pública preferente para las mujeres y para empresas lideradas por mujeres.**
2. **La incentivación del autoempleo para las mujeres en sectores estratégicos**, de valor añadido, donde esta subrepresentada; la adopción de medidas de discriminación positiva en la contratación en determinadas áreas.
3. **La vigilancia de la percepción equitativa de las retribuciones derivadas de los**

servicios empresariales y/o profesionales, en el contexto de los planes de igualdad de las empresas y también de las tareas de la inspección de trabajo; y otra, estrechamente vinculada, y clave para la anterior que consiste en hacer frente a las situaciones que más puedan influir desde la perspectiva de las mujeres en la decisión de no incorporarse a una actividad por cuenta propia, o bien a la salida del mismo como consecuencia de la maternidad o los cuidados.

4. Tiene importancia en este sentido **la atribución a la jurisdicción social del conocimiento de las cuestiones surgidas en el ámbito de los derechos fundamentales** (art 2.f LRJS) y en cualquier caso para las mujeres TRADES (art 17.1 de la LETA), aunque no deja de haber debate doctrinal sobre si verdaderamente es competente el orden jurisdiccional social en todos los ámbitos del trabajo autónomo, o no, cuando se suscitan problemas relativos a los derechos fundamentales. A nuestro juicio el texto de la norma permite una interpretación razonable, que se combina con la vis atractiva del derecho laboral, cuando la vulneración se haya producido en el ámbito concreto de la prestación de servicios.

3.3. Apoyo financiero

El acceso a la financiación, que, si ya de por sí representa un importante problema para el trabajo autónomo, se agrava en el caso de las trabajadoras autónomas. Es por ello que se presenta necesario avanzar hacia el empoderamiento económico de la mujer para que la falta de financiación no suponga un problema adicional en el emprendimiento femenino.

1. **Microcréditos para actividades lideradas por mujeres**, como hace años llevo a efecto en Instituto de la Mujer.
2. **Avales públicos** para facilitar la obtención del crédito.
3. Subvención en los tipos de interés y periodos de carencia más largos; microcréditos específicos.

3.4. Conciliación

1. **Nulidad de la rescisión contractual que tenga como causa directa o indirecta la maternidad de la trabajadora autónoma.** Se trata de contemplar también la nulidad de la suspensión o rescisión de los contratos de las trabajadoras autónomas

(particularmente, TRADES) cuya causa directa o indirecta venga determinada por la maternidad, situación similar a lo que sucede cuando una trabajadora por cuenta ajena es despedida por estos motivos.

2. **Ayudas para sufragar los costes salariales** de las personas que sean empleadas con contratos de interinidad para sustituir a las autónomas que se encuentren cursando una baja por maternidad, cuidando de hijos menores de 12 años, de familiares en situación de dependencia o con un grado de discapacidad intelectual igual o superior al 33%, o física del 65%.
3. **Reconocimiento a las madres solas del tiempo completo de los permisos de maternidad y paternidad.** Teniendo en cuenta las dificultades de la conciliación en los casos de crianza en solitario, entendemos que es justo reconocer en esos la posibilidad de sumar los tiempos completos de maternidad y paternidad. Tras la histórica equiparación para quienes trabajan por cuenta propia de los permisos de maternidad y paternidad -en vigor desde fecha 1 de enero de 2021 el establecimiento de esta modalidad tanto para trabajadoras y trabajadores del régimen general como del régimen de autónomos supondría una mejora clara de la conciliación de las mujeres autónomas, ya que son mayoritariamente mujeres quienes encabezan familias monoparentales.
4. **Posibilidad de compatibilizar la prestación por maternidad con la gerencia de su actividad.** Aun en el caso de que se lleve a cabo la contratación de una persona trabajadora por cuenta ajena, es evidente que, en muchos casos, es necesario que la trabajadora autónoma continúe realizando labores de dirección para garantizar la buena marcha de la actividad.
5. **Bonificaciones en las cuotas empresariales de los seguros sociales por la contratación de personal interino para cubrir la baja por maternidad de la trabajadora autónoma o, cuando se lleve a cabo para favorecer la conciliación familiar durante los meses posteriores a la misma.** Al contrario de lo que sucede con las trabajadoras por cuenta ajena, que vuelve a su puesto de trabajo una vez finalizada la baja por maternidad, para las trabajadoras autónomas, el hecho de ausentarse de su trabajo durante las semanas suele suponer, en la mayoría de los casos, una disminución importante de facturación no sólo durante esas semanas, sino que perdurará en el tiempo una vez finalizada la baja por maternidad debido a la pérdida de clientes, lo que hace que, en muchas ocasiones, no se finalice el periodo de descanso por maternidad. Por ello, es necesario favorecer la contratación de tal forma que durante ese tiempo la trabajadora autónoma pueda continuar prestando

sus servicios por medio de una persona empleada y sin que ello suponga un coste elevado para aquella.

6. Garantizar una **mayor red pública de cuidados y servicios de atención a la infancia y mayores dependientes**, a partir de la definición de una cartera integral de servicios de acompañamiento a las necesidades de las diferentes etapas de la vida y que articulen su prestación atendiendo a la flexibilidad y disponibilidad horaria que exige la actividad profesional de las trabajadoras autónomas. En el caso de menores, esto no sólo implica un esfuerzo por la extensión de la educación infantil 0-3 años hasta su universalización y gratuidad, sino la creación de una red dotacional de recursos y espacios de educación no formal y ocio para niños, niñas adolescentes fuera de las jornadas escolares lectivas.

7. **Cuando se trate de una actividad que dificulte o haga imposible la conciliación familiar, establecimiento de deducciones fiscales de aquellos gastos que se originen como consecuencia del cuidado de hijos, familiares o personas dependientes.** Existen actividades que, por su naturaleza, dificultan considerablemente la conciliación familiar y personal, de manera que la trabajadora autónoma se ve obligada o bien a rechazar encargos y reducir su actividad, o bien a desembolsar una serie de gastos, por ejemplo, para el cuidado de hijos, que suponen un desembolso económico importante. Esto es algo que no sucede en el caso de las trabajadoras por cuenta ajena, que pueden solicitar la adaptación de la duración y/distribución de su jornada para la conciliación familiar.

3.5. Segunda oportunidad

La Ley de Segunda Oportunidad debe introducir mecanismos más ágiles, garantistas y sensibles a la realidad de aquellas autónomas y autónomos que han tenido la mala suerte de que su proyecto no salga adelante. Ello no puede suponer la “muerte civil” para nadie. En el caso de las mujeres trabajadoras autónomas, en ocasiones sus proyectos se ven frustrados por las dificultades estructurales que tiene el autoempleo femenino que hemos detallado. En primer lugar, la ley debe recoger la sentencia del Tribunal Supremo 381/2019 del 2 de julio e incluir también a las administraciones públicas a la hora de exonerar la deuda y por tanto, la obligatoriedad de incluir las deudas de titularidad pública en el plan de pagos aprobado por el juez para que puedan ser también objeto de condonación o fraccionamiento. Además, es necesario reducir drásticamente la burocracia de manera que el procedimiento se simplifique, se abaraten costes para la trabajadora en función de circunstancias personales o familiares, se acorten los plazos y, sobre todo, se establezcan unas condiciones de pago más favorables y un aumento de la cuantía de las quitas.

3.6. Campañas de visibilización del liderazgo y emprendimiento femeninos

La percepción social de la presencia de mujeres activas en el autoempleo, el emprendimiento o el mundo de la empresa, y su mayor notoriedad, no sólo contribuyen al empoderamiento y a derribar prejuicios y brechas en cuanto a la promoción profesional femenina, sino que ayudan decisivamente a poner en el foco público las necesidades y demandas asociadas a esa presencia y, por tanto, también al debate social sobre la corresponsabilidad en los cuidados.

3.7. Formación para el autoempleo y en el autoempleo

En todos los ciclos de la formación para modificar los roles de género y ofrecer la alternativa del autoempleo responsable y del emprendimiento social como valor colectivo; e implementar los vectores de la digitalización y emprendimiento verde. Esta transformación hacia una sociedad respetuosa con el medio ambiente y donde se puedan mantener las pequeñas actividades que constituyen nuestro tejido productivo, exige dotar de las competencias y los instrumentos suficientes para llevarla a efecto.



comunicacion@uatae.org
+34 91 517 73 75

General Palanca, 37
28045, Madrid

www.uatae.org

