

## MERCADO DE TRABAJO Y DISCRIMINACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO. AJUSTES Y DESAJUSTES E IMPLICACIONES EN EL TRABAJO AUTÓNOMO

Patricia ESPEJO MEGÍAS

*Profesora Contratada FPU del Ministerio de Educación. Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca. Universidad de Castilla-La Mancha*

Recibido 17.05.2015 / Aceptado 26.06.2015

**RESUMEN:** La salida en falso de la crisis o, si se prefiere, el cambio de una crisis por otra es una solución extremadamente peligrosa que penaliza la salud, el bienestar y la dignidad de la ciudadanía a cambio de la mejora de la economía de las grandes empresas y entidades financieras. La grave crisis económico-financiera a nivel mundial sufrida de manera contundente en nuestro país ha dado paso a la crisis del trabajo de calidad y a la crisis de los cuidados. La débil y flemática recuperación del empleo está teniendo un precio altísimo; la misma se está llevando a cabo a costa del trabajo digno, estable y de calidad, siendo las mujeres las principales perjudicadas. Por ello, las trabajadoras, bajo la convicción de ser el trabajo autónomo la vía de escape perfecta a un panorama laboral caracterizado por la división sexual, la brecha salarial y la violencia sexual y sexista han considerado el autoempleo como una de las mejores opciones de acceso o reincorporación al mercado de trabajo sin avistar, posiblemente, las limitaciones del trabajo por cuenta propia en relación con determinados derechos conciliatorios como la excedencia o el permiso de lactancia.

**PALABRAS CLAVE:** Trabajo autónomo, derechos de conciliación, permiso de maternidad, Reforma Laboral, discriminación.

**ABSTRACT:** The no real way out of the crisis or, if /better, the change from a crisis to another one, is an extremely dangerous solution that penalizes the health, the welfare and the dignity of citizens in change of the economic growth of big companies and of bank and financial groups. The severe economic crisis at a global level, suffered above all in Spain, gave way to the quality job crisis and to the family care crisis. The weak and slow recovery has got a too high price; it is carrying out the expense of stable, quality and decent job, as women are mostly affected. That is why woman workers, to escape to a work environment signed by sexual division, gender pay gap and sexual and sexist violence, have considered the self-employment as one of the best options both to have access and to re-entry to the labour market, without considering the limits of the

self-employment, related to the work-life balance rights, as maternity leave or breastfeeding break.

**KEY WORDS:** Self-employment, work-life balance rights, maternity leave, Labour Reform, discrimination.

**SUMARIO: 1. VIVIR Y TRABAJAR, CUIDARSE Y CUIDAR. 2. EN LA BÚSQUEDA DE UN TRABAJO DE CALIDAD: EL TRABAJO AUTÓNOMO COMO SOLUCIÓN A LA PRECARIEDAD DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO ASALARIADO 3. CONCLUSIONES. 4. BIBLIOGRAFÍA.**

### **1. VIVIR Y TRABAJAR, CUIDARSE Y CUIDAR**

En las últimas décadas, el legislador, tanto español como europeo e internacional, ha mostrado una preocupación notable por regular vacíos normativos que afectaban perjudicialmente a la situación de las mujeres en el mercado de trabajo lo que se ha traducido en la práctica en la aprobación de normas sobre igualdad de género y no discriminación para tratar de erradicar las múltiples discriminaciones y desigualdades históricas en el empleo que vienen secularmente soportando las trabajadoras. Si bien, la superación de la consabida asignación de roles en perjuicio de las mujeres se ha visto frenada por algunas modificaciones en la legislación española sobre conciliación que, al menos en teoría, limitan la flexibilidad de las personas para poder conciliar vida y trabajo. En este sentido, se destaca como modificación a la baja más importante, la restricción efectuada en el apartado 5º del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, con la adicción del término "diaria", entendiéndose que las principales perjudicadas de todo ataque a los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral son, todavía hoy, las mujeres en tanto en cuanto son ellas las que solicitan, la mayoría de las veces, estos derechos.

Sea como fuere, las estadísticas siguen mostrando que en España todavía persisten importantes desigualdades entre hombres y mujeres. Además de la grave y consabida discriminación salarial por razón de género, las mujeres de toda Europa son insertadas en el mercado laboral a través de figuras contractuales más precarias tales como los contratos a tiempo, parcial, los temporales o los de fomento del empleo con el

recién entendido lícito —por el Tribunal Constitucional— año de prueba. La feminización de estas modalidades contractuales ocasiona serios perjuicios en la vida de las trabajadoras dentro y fuera de la relación laboral, tanto durante como después del desarrollo de la misma; dentro y fuera porque son ellas las que vienen desempeñando las tareas de cuidado de hijos y de familiares a cargo y durante y después porque este tipo de contratación femenina perjudica seriamente a los derechos de pensión y de Seguridad Social.

Él éxito de las medidas de conciliación estará fundamentalmente en la reorientación de las políticas conciliatorias para poder implementar en España una verdadera y exitosa corresponsabilidad que garantice que dichas medidas se destinan a mujeres y a hombres por igual. Esto así, en tanto en cuanto, los planteamientos al respecto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH) son buenos y, sin embargo, recientes estudios —por la importancia numérica de la muestra (5.000 empresas) y del período de estudio (10 años) cítese el Informe "10 años de Conciliación en España (1999-2009)" realizado por el Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE Business School— muestran la deficiente adopción de las medidas conciliatorias por parte del empresariado europeo lo que evidencia su todavía fuerte aversión a conceder a sus empleados y empleadas los derechos legales de flexibilización de su jornada ordinaria para que concilien ésta con su vida familiar y personal. Ello conlleva a que las familias opten por reducir sus jornadas, siendo el progenitor femenino quien, la mayoría de las veces, renuncia a una jornada completa para encargarse de las obligaciones de cuidado y del hogar.

Es más, el estudio europeo que aquí se cita, pone de manifiesto que la Ley de Igualdad genera, en definitiva, un "efecto *boomerang*" contra las mujeres y que, mientras no haya un apoyo que incentive a las empresas será difícil evitar las discriminaciones por maternidad. Así las cosas, es de imperiosa necesidad ensamblar las medidas propuestas en la norma para que se ayude a las empresas y que a éstas no les resulte más costoso contratar a una mujer que a un hombre. Sería ilógico pensar que las empresas van a dejar de maximizar sus beneficios en pro de un derecho fundamental tan importante como la igualdad por razón de género.

## **2. EN LA BÚSQUEDA DE UN TRABAJO DE CALIDAD: EL TRABAJO AUTÓNOMO COMO SOLUCIÓN A LA PRECARIEDAD DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO ASALARIADO**

En un panorama laboral desolador provocado por los recortes efectuados en España desde el inicio de la crisis mundial en 2008 pudiera quizá resultar extraño que se arrojen datos positivos cuando hablamos de autoempleo femenino. La encuesta de Población Activa (EPA) correspondiente al cuarto trimestre de 2013 muestra cómo la tasa de actividad masculina se encuentra en el 65´90% mientras que la femenina se sitúa más de doce puntos por debajo, en el 53´31%, datos que son prueba de la baja representatividad de la mujer en el ámbito laboral en España. Así las cosas, no parece difícil pensar que el trabajo autónomo ha sido visto por las mujeres como una forma de acceder o de reincorporarse al mercado laboral eludiendo la precariedad laboral a la que están sometidas. El emprendimiento femenino sigue repuntando en nuestro país y buena prueba de ello es que las altas de las mujeres en el Registro Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) se cuentan por miles en los últimos semestres. Los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia son los ahora llamados "emprendedores", término con el cual se enfatiza la idea de riesgo que acompaña a quien asume con determinación la puesta en marcha de un negocio.

A los problemas que, per se, vienen sufriendo los trabajadores autónomos, de uno u otro sexo, hay que sumarles los referidos al género femenino, fundamentalmente en relación con la protección por maternidad biológica como medida de conciliación de la mujer emprendedora no existiendo una equiparación plena entre trabajadoras por cuenta propia y ajena. Además, la llamada "crisis del cuidado", como consecuencia de una mayor presencia femenina en el mercado laboral, obliga a repensar los roles tradicionales del cuidado desempeñado por las mujeres y a apostar, de una vez, por la corresponsabilidad en España. Por último, debe subrayarse que aunque las trabajadoras autónomas tienen acceso a la protección por maternidad y paternidad al igual que sus colegas asalariadas —que, además de suspender la prestación del trabajo son auténticas medidas de seguridad social— existen otras medidas de conciliación, como es el caso de la excedencia o el permiso de lactancia, que tienen cabida únicamente en el trabajo por cuenta ajena. Pero, pese a las dificultades que encierra el trabajo autónomo y a su

limitación con respecto a determinados derechos, éste ha sido visto por las mujeres como una solución a la precarización de sus condiciones laborales, la violencia salarial o el techo de cristal, cuestiones, todas ellas, agravadas por unos duros años de crisis económica en los que lo único que ha importado es la reactivación económica global del país y la máxima "*cualquier empleo es mejor que un no empleo*".

### 3. CONCLUSIÓN

A pesar de que tanto la doctrina como la jurisprudencia nacional e internacional han reconocido contundentemente la dimensión constitucional del derecho de maternidad y de los demás derechos de conciliación, de la superación de aquella igualdad formal y del encuadramientos de estos derechos dentro del halo de un verdadero principio de igualdad material, real y efectiva y de la fuerte promoción de la imperiosa necesidad de una verdadera corresponsabilidad masculina en los cuidados a nivel europeo, en España, en tiempos de crisis nada ha importado la conservación de derechos adquiridos en pro de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el empleo, siendo especialmente onerosas las consecuencias de determinadas supresiones en el trabajo por cuenta propia haciendo del autoempleo femenino y la crisis económica la pareja peor avenida.

### 4. BIBLIOGRAFÍA

GARZÓN ESPINOSA, E., MARTÍNEZ NÚÑEZ, C. Y GUAMÁN, A., "Análisis de la 2ª EPA de 2015 y la precariedad se declina en femenino: trabajo y cuidados en la crisis", FEC, núm. 31, 2015.

FERRANDO GARCÍA, F.M., "Right to adoption leave and social security benefits in case of adoption by one partner of a same-sex couple of the other's biological child", *International Labour Law Reports*, Martinus Nijhoff Publishers, vol. 30, 2011.

GARCÍA ROMERO, B., "Maternity leave- difference of treatment between adoptive and biological fathers - individual right of adoption leave for all workers, men and women, versus a transferable right of maternity leave from women to men - reconciliation of work and family life", *Internacional Labour Law Reports*, vol. 31, 2012, Ed. Martinus Nijhoff Publishers, The Hague-New York-London.

LOPEZ ANIORTE, M. C., Y RODRIGUEZ EGIO, M.M., "¿Favorece el emprendimiento femenino el vigente régimen jurídico de la protección por maternidad biológica?", *Revista de Derecho Social*, 2015, (en prensa).

MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R., *La protección jurídica de la mujer trabajadora*, CES, Madrid, 2004

OLARTE ENCABO, S., "Transferencia de la prestación por maternidad de las trabajadoras autónomas: la equiparación plena con las trabajadoras por cuenta ajena", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 57, 2010.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: "La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso", Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2015.

SERRANO GARCÍA, M.J., "Los permisos de maternidad, paternidad y parentales en los instrumentos jurídicos de la Unión Europea", en *Relaciones Laborales*, núm. 13-14, julio 2012.