**LA MUJER TRABAJADORA POR CUENTA PROPIA**

**Teresa Marbán Pinilla**

**Inspectora de Trabajo y Seguridad Social**

1. ANÁLISIS SITUACIÓN ACTUAL: CONTEXTO

España ha tenido tradicionalmente un problema estructural de creación de empleo, superior a otros países de su entorno. Esta dificultad global ha estado acompañada de un índice de emprendimiento menor que en otros países, mostrándose generalmente que existían demasiados obstáculos al autoempleo y falta de medidas que favorecieran el emprendimiento y el trabajo autónomo.

En España, a 31 de diciembre de 2018[[1]](#footnote-1) existen 1.993.902 trabajadores autónomos personas físicas inscritos en los diferentes regímenes por cuenta propia de la seguridad social (el volumen más alto lo constituye RETA). De este número, los hombres representan el 64,7% y las mujeres el 35,3%, mostrando un sesgo de género aún mayor al que puede encontrarse cuando se analiza la participación de la mujer en contratación por cuenta ajena: el número de mujeres ocupadas alcanzó un máximo en 2018 de 8.826.470 mujeres, un 3,19% más que el último año, constituyendo un 46,39% de los trabajadores dados de alta en el sistema. Es por tanto necesario analizar qué cuestiones diferenciales provocan esta singularidad, que lastra la incorporación de la mujer de forma más notable que en otros regímenes.

Aunque la evolución de la sociedad española podría indicar que esta desproporción se debe a datos históricos o a las personas de mayor edad, (y es cierto que recientemente se está incorporando una mayor proporción de mujeres), los datos de incorporación de trabajadores autónomos en el último año muestran que aún existen diferencias significativas entre hombres y mujeres: De los 333.624 trabajadores autónomos con menos de 12 meses de antigüedad, únicamente el 41,16% son mujeres.

Los porcentajes de esta desigualdad cambian si se tienen en cuenta otros factores (edad, sector geográfico, sector económico, etc.), lo que puede identificar algunas tendencias. Por ejemplo, si bien el mayor número de mujeres autónomas se concentran en los sectores de comercio y hostelería, sólo el 22,9% de autónomos que trabajan en la industria son mujeres, y el 3,7% en la construcción. Los varones representan el 64,7 % y las mujeres el 35,3 % del total. Estos porcentajes también cambian cuando se tienen en cuenta el ámbito geográfico: En Asturias y Galicia, el porcentaje de mujeres supera el 40,0%. Por último, también es relevante señalar que el número de colaboradores familiares en alta en la Seguridad Social asciende a 193.999, de los cuales la mayor parte son mujeres (86.492 son varones frente a 107.507 mujeres) [[2]](#footnote-2).

Antes de pasar a analizar los principales problemas con los que se enfrentan las mujeres para emprender, y la efectividad de las medidas puestas en marcha, es necesario al menos enunciar los principales problemas con los que se enfrenta cualquier autónomo en España, ya sea para emprender como persona física o persona jurídica.

* Falta de financiación, encontrando serias dificultades tanto para encontrar una fuente de ingresos suficiente para poner en marcha su negocio, como para afrontar los pagos, debido a los altos tipos de interés que se aplican en este tipo de operaciones por parte de las Entidades Financieras.
* Dificultades administrativas y de gestión, asociadas a una excesiva burocracia en el proceso de alta de nuevos autónomos y empresas, que desincentivan la incorporación de nuevas empresas y autónomos en el sistema.
* Costes económicos elevados, siendo tradicionalmente criticados los costes de seguridad social fijos, sin estar vinculados a los ingresos percibidos, que suponen un obstáculo especialmente en los primeros años de alta como autónomo.
* Mayor inseguridad laboral respecto al empleo por cuenta ajena.
* Competencia desleal debido a la prestación de servicios laborales de manera irregular.

Se han mencionado los obstáculos que dificultan que las personas se den de alta en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia, pero hay que señalar que ni siquiera las personas dadas de alta como autónomos están en la mejor situación. Así, actualmente, muchas de las personas dadas de alta en este régimen funcionan como “falsos autónomos”, una figura que se ha incrementado en los últimos años, y que sirve a las empresas para defraudar a la seguridad social, eliminando las cotizaciones que habrían tenido que realizar en el caso de contratación de trabajadores por cuenta ajena. Para evitar el incremento de falsos autónomos, el legislador ha endurecido el sistema punitivo, introduciendo un precepto tipificador específico que sanciona a aquellos que comunican la baja en un régimen de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena pese a que continúen la misma actividad laboral, manteniendo idéntica prestación de servicios, y sirviéndose de un alta indebida en un régimen de trabajadores por cuenta propia[[3]](#footnote-3).

Analizada ya la problemática que dificulta el autoempleo en España, queda pendiente dar respuesta a cómo estas dificultades afectan de forma efectiva a las mujeres.

En primer lugar, la falta de financiación es un problema transversal que está determinado por un entorno macroeconómico complejo, en el que se exige a las Entidades Financieras que faciliten la financiación empresarial, pero asegurando una concesión de financiación responsable con altas exigencias de capital en el caso de impagos. No obstante, al margen de este análisis global resulta relevante señalar que existen diferentes artículos y estudios que indican la dificultad de conseguir financiación de forma específica para las mujeres en diferentes sectores[[4]](#footnote-4). Así, por ejemplo, la empresa Boston Consulting Group presentó un informe en 2018[[5]](#footnote-5) en el que analizó la financiación que dio una empresa de capital riesgo a compañías en su origen, y el beneficio posterior de esas empresas, diferenciando el cálculo por género. De este modo, pudo comprobarse que las empresas lideradas por mujeres recibieron notablemente menos financiación (menos de la mitad) que las empresas lideradas por hombres, a pesar de que los beneficios resultantes de las empresas lideradas por mujeres fueron sensiblemente superiores. Adicionalmente, las mujeres recibieron más preguntas sobre conocimientos básicos y menos preguntas técnicas en equipos con hombres de las que recibían los hombres. Si los estereotipos tradicionales, por tanto, que en ocasiones se denuncian en cualquier actividad diaria, influyeron en un entorno tan profesionalizado como el de la inversión en nuevas empresas internacionales, se puede, al menos, sugerir que tendrá un impacto real en empresas más pequeñas en España.



**Gráfico 1: Informe BCG[[6]](#footnote-6)**

Algunas empresas, conscientes de este sesgo y para asegurar el cumplimiento de los objetivos de diversidad, y en particular favorecer la igualdad entre hombres y mujeres, ya están promoviendo líneas de financiación o proyectos específicos destinados de forma exclusiva a mujeres. Un ejemplo de este tipo es el programa de Goldman Sachs, un banco de inversión que ha destinado 500 millones de dólares únicamente para proyectos de inversión liderados por mujeres[[7]](#footnote-7).

En segundo lugar, las dificultades administrativas no deberían tener un sesgo por razón de género, si bien una menor participación histórica de la mujer en la creación de empresas y, en concreto, en utilizar el autoempleo, puede incrementar el temor a iniciar una nueva empresa o a darse de alta como autónoma. A este respeto, no obstante, tanto empresas privadas como diferentes grupos de la sociedad civil han favorecido grupos de representación de mujeres que favorezcan el emprendimiento y la innovación por parte de las mujeres, difundiendo casos de éxito que reduzcan ese temor al emprendimiento.

Al respecto de los costes recurrentes, en la medida en que exista una brecha de género que implique una menor retribución de las mujeres respecto a los hombres, los costes fijos supondrán un impedimento más importante para las mujeres como autónomas. Esto es, aunque los costes y beneficios de los autónomos son los mismos sin distinción de sexo, la diferencia salarial entre hombres y mujeres puede ser fundamental para que los costes recurrentes sean o no un problema para la mujer autónoma.

La inseguridad laboral es probablemente uno de los aspectos que incide en mayor medida en las mujeres respecto a los hombres, dado que se ha asignado tradicionalmente a la mujer la carga del cuidado de la familia, que la puede condicionar a no asumir un riesgo adicional de emprender un negocio. En este contexto, cuando se añade que una mujer está al cuidado de hijos o cualquier otro familiar dependiente, la falta de ingresos recurrentes puede provocar que no contemple la opción de darse de alta como autónoma. Esta situación se agrava en España, como explica MARTIN LÓPEZ, “dado el elevado número de familias monoparentales en España, lo que hace que todo el peso recaiga sobre un miembro familiar y el cuidado de los mayores que además aumenta la esperanza de vida, se convierte en problema”[[8]](#footnote-8).

Por último, históricamente las pequeñas empresas han estado impulsadas por una figura masculina, cuyos empleados eran los miembros de la propia familia. En la medida en que era el hombre la persona que había iniciado el negocio, la mujer era la que, más frecuentemente se encontraba en situación irregular, al no cursar el alta como trabajadora por cuenta propia para abaratar costes, perjudicando así su carrera de cotización a la seguridad social y sus futuras prestaciones.

En los últimos años se han promovido medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, lo cual debería favorecer la reducción de la diferencia en la tasa de ocupación laboral entre hombres y mujeres, además de generar otros beneficios en la sociedad. Aunque en los últimos años se ha incrementado el número de mujeres dadas de alta como autónomas, el incremento no ha sido suficientemente significativo, pudiendo concluirse que las medidas puestas en marcha no han sido capaces de dar una solución integral a los obstáculos con los que se enfrentaban las mujeres y que se pretendía evitar.

Analizando los datos del número de afiliados al RETA, se constata que los mismos tienen un perfil de personas con niveles más bajos de cualificación viendo viable el autoempleo, como alternativa a la difícil incorporación en el mercado laboral como trabajador asalariado[[9]](#footnote-9).

1. MEDIDAS ADOPTADAS E IMPACTO DE ESTAS MEDIDAS
	1. MEDIDAS ADOPTADAS

Para favorecer el autoempleo han existido diferentes medidas en los últimos años, conscientes de la relevancia del problema en España destinadas básicamente a incentivar el aumento de la población activa en España. Así, se van a analizar dos puntos de inflexión relevantes: la Ley 14/2013, de 27 de septiembre de apoyo a los emprendedores y su internacionalización[[10]](#footnote-10), y la Ley 31/2015 de fomento del trabajo autónomo y la economía social[[11]](#footnote-11), y medidas de ajuste adicionales introducidas en la Ley 6/2017 de reformas urgentes del trabajo autónomo[[12]](#footnote-12).

La Ley 14/2013, en su artículo 29, contempla las reducciones a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia, introduciendo una bonificación de la cuota para nuevos autónomos, sujeta a ciertas condiciones, que recibió coloquialmente el nombre de “tarifa plana de 50 euros” para nuevos trabajadores autónomos. El objetivo de esta medida era favorecer los primeros meses de cotización de nuevos autónomos, teniendo en cuenta que estos primeros meses de actividad son los más complicados para equilibrar las cuentas, y que los empleados autónomos deben centrarse en estos meses en la búsqueda de clientes y en acometer gastos que les servirán de base para los siguientes años.

Esta tarifa plana constituye una reducción muy significativa de la cuota habitual de cotización en RETA. Dado que la medida se orientó a nuevos empleados autónomos, se incluyeron una serie de condiciones para poder ser sujetos beneficiarios de estas ayudas: a) Incorporación al RETA (no habiendo estado dado de alta en los últimos 5 años), y b) no emplear a trabajadores por cuenta ajena. Este segundo criterio restringió las posibilidades de aplicación de la medida, quedando excluidos los proyectos de mayor envergadura, que precisamente podrían ser aquellos que supusieran un mayor número de afiliados en RETA y que podrían conseguir de forma más rápida el objetivo último de la medida: un incremento significativo de la población activa de España[[13]](#footnote-13).

La tarifa plana de cotización está planteada con diferentes tramos de cotización:

* Un periodo de reducción del 80% en un primer tramo temporal.
* Un periodo de reducción medio del 50% posteriormente
* Un periodo de reducción posterior más reducida, del 30%, hasta que finalmente deja de ser de aplicación la ayuda.

Del análisis de estas condiciones se comprueba que las bases generales del programa de fomento del autoempleo no recogían prácticamente singularidades aplicables a las mujeres trabajadoras por cuenta propia, pese a los obstáculos ya citados previamente con los que se encuentran.

Posteriormente, la Ley 31/2015 sí introdujo algunas medidas destinadas a beneficiar a colectivos no favorecidos en la anterior Ley (víctimas del terrorismo o de violencia de género, y personas con discapacidad). De estos criterios, por la diferencia significativa que existe entre hombres y mujeres afectados por la ley de violencia de género, se puede deducir que el legislador quiso introducir una medida para facilitar la incorporación de la mujer como trabajadora por cuenta propia. Adicionalmente, aunque no es objeto de esta Ley, la contratación de mujeres con discapacidad goza de mayores bonificaciones que la contratación de hombres con discapacidad, de acuerdo a la Ley 43/2006[[14]](#footnote-14), de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE del 30 de diciembre de 2006), en su artículo 2 y Anexo, ya vigente en ese momento. Esta Ley ya destacaba en su preámbulo que la tasa de temporalidad era particularmente elevada en ciertos segmentos como “jóvenes, las mujeres, trabajadores menos cualificados y de menores salarios y trabajadores con discapacidad”. Como ejemplo, cabe destacar que esta Ley permitió, en contratos indefinidos y trabajadores de más de 45 años, una bonificación adicional para la mujer respecto al hombre de 600 euros (más de un 10,5% adicional de cuantía). La mejora supuso, concretamente, ampliar el primer tramo de reducción de 6 meses a 12 meses en víctimas del terrorismo, de violencia de género o personas con discapacidad, que supongan un nuevo alta en RETA (esto es, el primer tramo que ya es el más reducido, y que es el que más debe favorecerse para impulsar la creación de nuevos autónomos).

Como afirma la doctrina “frente a las escasas particularidades que el legislador establece respecto a la mujer emprendedora, destaca comprobar que, en cambio, son variadas las medidas de estímulo económico que pretende hacer más atractiva para las empresas la contratación de trabajadores de sexo femenino”[[15]](#footnote-15). Esto es, algunas medidas, aunque no incluyen en su articulado específicamente a la mujer, han sido de mayo aplicación en mujeres tales como las herramientas previstas en materia de protección a las víctimas de violencia de género o las medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Adicionalmente, la Ley 31/2015 corrige el error de su predecesora y elimina la restricción de concesión de ayudas exclusivamente a las empresas que no contrataran por cuenta ajena, ampliando así, su ámbito de aplicación personal sin discriminar el tamaño de las empresas.

El último hito relevante a destacar por parte de los legisladores ha sido introducir una medida adicional que sí tiene en cuenta de forma directa a la mujer, introduciendo una discriminación positiva en función de su edad. Así, la Ley 6/2017 de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo (BOE del 25 de octubre de 2017), introduce el siguiente cambio en el apartado 2 del artículo 31: “En el supuesto de que los trabajadores por cuenta propia sean menores de 30 años, o menores de 35 años en el caso de mujeres, y causen alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, podrán aplicarse, además de las reducciones y bonificaciones previstas en el apartado anterior, una bonificación adicional equivalente al 30 por ciento, sobre la cuota por contingencias comunes, en los 12 meses siguientes a la finalización del periodo de bonificación previsto en el apartado 1, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal. En este supuesto la duración máxima de las reducciones y bonificaciones será de 36 meses”.

La Ley 6/2017, además, por lo que se refiere al análisis de medidas que puedan tener un impacto positivo en la incorporación de la mujer al autoempleo, recoge bonificaciones en su artículo 6 para 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, que tradicionalmente han sido disfrutadas en mayor medida por mujeres que por hombres, y en el artículo 7 para su reincorporación al trabajo en terminados supuestos. La mejora introducida en esta ley en el artículo 6[[16]](#footnote-16) supuso que “a la cotización de los trabajadores por cuenta propia o autónomos incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como trabajadores por cuenta propia en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, durante los períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, siempre que este periodo tenga una duración de al menos un mes, le será de aplicación una bonificación del 100 por cien de la cuota de autónomos, que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida, el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en el régimen especial de Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad por cuenta propia”. Al respecto del artículo 7[[17]](#footnote-17), se indica que “habiendo cesado su actividad por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, en los términos legalmente establecidos, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia en los dos años siguientes a la fecha del cese, tendrán derecho a una bonificación en virtud de la cual su cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, quedará fijada en la cuantía de 50 euros mensuales durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de su reincorporación al trabajo, siempre que opten por cotizar por la base mínima establecida con carácter general en el régimen especial que corresponda por razón de la actividad por cuenta propia”.

Sin realizar un análisis más detallado del resto del contenido de la Ley, cabe mencionar que la disposición final cuarta especifica la base reguladora de las prestaciones económicas por maternidad y paternidad de los trabajadores por cuenta propia, de forma general[[18]](#footnote-18) y en algunos sectores específicos como el pesquero. Lo relevante al respecto es señalar la intención del regulador de favorecer a los colectivos que más dificultades pueden tener para estar afiliados como autónomos, y no se olvida de la mujer de forma general, y de forma particular después de tener un hijo.

Con carácter global, tanto para trabajadores por cuenta ajena como por cuenta propia, el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incluye una medida de protección social al recuperar la financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia a cargo de la Administración General del Estado. Esta medida busca, según se indica en el preámbulo del Real Decreto-Ley, ayudar especialmente a las mujeres al “poner en valor la figura del cuidador no profesional de personas en situación de dependencia, quien en muchos casos se ve abocado a abandonar su puesto de trabajo, y por tanto a interrumpir su carrera de cotización a la seguridad social, para cuidar de la persona dependiente. Esta medida, dada su particular naturaleza, requiere de una actuación urgente, y sin duda necesaria para este colectivo, que está formado en mayor medida por mujeres, ya que tradicionalmente son ellas las que asumen los cuidados de las personas dependientes”[[19]](#footnote-19). Esta medida permitirá que las mujeres, como principales afectadas (por prestar en mayor proporción este servicio) no dejen de cotizar en la Seguridad Social.

Por último, con un carácter más transversal, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, ha impulsado programas de subvención en los últimos años para actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal. Así, se permiten bonificaciones y subvenciones como las siguientes: bonificaciones de intereses de préstamos, subvenciones por asistencia técnica, subvenciones directas por inversión, subvenciones por incorporación de socios trabajadores, subvenciones para difusión, fomento y formación.

Como novedad principal, cabe destacar que en 2018, se ha incluido una dotación de 1.000.000 de euros destinados a subvencionar las actividades que desarrollen las medidas contenidas en la Estrategia Española de la Economía Social 2017-2020 que impulsen el “Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030, hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible”[[20]](#footnote-20).

1. ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS

El esfuerzo del legislador para favorecer el autoempleo con la “tarifa plana” para autónomos no sólo se ha reflejado en las diferentes regulaciones normativas aprobadas, sino en un importe de inversión considerable por parte del Estado. Los Presupuestos Generales del Estado de 2019 estiman que existirán 397.800 contratos con bonificaciones a autónomos[[21]](#footnote-21). No obstante, el análisis de los datos, muestra que las medidas no han dado el resultado esperado por cuatro motivos principalmente: primero, no haber alcanzado a todas las personas destinatarias de las mismas; segundo, los autónomos beneficiarios de estas ayudas han obtenido un resultados con escaso éxito; tercero, un uso irregular de las empresas de estas ayudas con finalidad de defraudar a la seguridad social, articulando figuras como la de los falsos autónomos; y finalmente y en cuarto lugar, constituir una medida poco efectiva para el elevado coste invertido. Además de ello, se concluye en este artículo que podría añadirse un quinto motivo, que es el de no haber impulsado de forma diferencial el trabajo autónomo de las mujeres (dado que el número de nuevas mujeres autónomas ha seguido sin alcanzar al número de hombres autónomos).

En primer lugar, sobre el alcance de la medida, ya se ha comentado cómo el legislador tuvo que modificar la redacción de la Ley para permitir que se beneficiaran de tales ayudas, aquellos autónomos con proyectos de mayor envergadura y que necesitaban emplear a trabajadores por cuenta ajena. Con esta corrección, el número de beneficiarios total hasta 2018 ascendió a más de 1,68 millones de autónomos según Eduardo Abad, el presidente de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA)[[22]](#footnote-22), reduciéndose el número en 800.000 autónomos si se tienen en cuenta las cifras dadas por la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA) [[23]](#footnote-23).

En segundo lugar y con mucha mayor importancia, si el objetivo de esta medida era favorecer la consolidación de autónomos tras el inicio de la actividad, la medida ha resultado de poca efectividad, ya que el porcentaje de autónomos que han recibido esta tarifa plana de cotización y bonificaciones adicionales y se han dado de baja del sistema resulta elevado. Existe diferencia de criterios entre el 88% que indica el Presidente de UPTA y el porcentaje que resultaría con las cifras de afiliados de ATA[[24]](#footnote-24), pero al menos ambas asociaciones coinciden en que podría ser necesaria una revisión de esta tarifa plana, al menos a partir del segundo año. Con estos índices tan elevados, ni siquiera tiene sentido poder evaluar cómo ha influido en las mujeres.

El tercer motivo parece ser una consecuencia de las cifras del segundo motivo: Si el 88% de los autónomos no han podido continuar su negocio en un entorno económico complejo, pero más favorable (entre 2013 y 2018) que el de los cinco años previos (en los que los impactos de la crisis financiera fueron más elevados), uno de los motivos podría haber sido el uso inadecuado de estas ayudas. Por una parte, su duración en el tiempo ha podido ser excesiva, sin evaluar con suficiente detalle el impacto positivo de la medida. Por otra parte, ha servido a muchas empresas que habrían tenido que contratar trabajadores por cuenta ajena a contratar “falsos autónomos”, reduciendo las cotizaciones que tendrían que haberse abonado por estos trabajadores. Sin duda, el nuevo precepto tipificador[[25]](#footnote-25) para poder sancionar a las empresas que utilicen esta figura, y el impulso de la Inspección de Trabajo como vigilante del cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social, debería en el futuro reducir este uso irregular de estas ayudas. Por tanto, si un número muy elevado de receptores ha podido ser un “falso autónomo”, no es posible extraer conclusiones sobre el impacto en la mujer.

En cuarto lugar, el importe elevado de las partidas presupuestarias es complejo de cuantificar de forma exacta con las cifras publicadas, pero sí parece ser una preocupación relevante para los legisladores. Así, está en discusión si algunas de las ayudas, cuando se prorrogan tantos meses, tienen un impacto real para ayudar al autónomo a mantener su actividad laboral, o si bien, son actividades ya perfectamente viables económicamente y son utilizadas únicamente para obtener una reducción en los costes de cotización a la seguridad social.

Además de estas razones, cabe analizar el verdadero impacto de la medida en las mujeres: ni la medida ha alcanzado todos sus objetivos a nivel global, ni tampoco lo ha hecho con las mujeres. Las limitaciones con las que cuentan las mujeres beneficiadas de las medidas de discriminación positiva en las diferentes legislaciones (mujeres hasta 35 años, con hijos o a cargo de un familiar dependiente, o víctimas de violencia de género) son muy superiores a las propias ayudas e incentivos que proponen estas legislaciones (una reducción de la cotización y/o bonificaciones). Por tanto, parece que serán necesarias medidas más ambiciosas si se quiere conseguir un incremento significativo del número de mujeres trabajadoras por cuenta propia.

Adicionalmente, el anuario de estadísticas de 2017 del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social muestra un resumen del impacto de los programas de apoyo a la creación de empleo (ACE). El número de beneficiarios de las ayudas concedidas para la promoción de empleo autónomo de 2017 fue de 3.588 personas, siendo un 54,01% de los beneficiarios mujeres. Estas cifras demuestran que, aun siendo insuficientes actualmente las medidas puestas en marcha para lograr un incremento notable de los trabajadores por cuenta propia, las mujeres no se están quedando fuera de estas ayudas y de hecho concentran, en porcentaje, más ayudas que los hombres (especialmente teniendo en cuenta que el número de mujeres autónomas es más reducido que el de hombres).

También resulta adecuado mostrar las ayudas concedidas al empleo autónomo, que se concentran en el 86,55% en el sector servicios (Informe Anuario MEYSS 2017), siendo de tan sólo un 5,31% en el sector industrial. En la medida en que las diferencias entre hombres y mujeres están más marcadas en estos sectores más tradicionales, puede ser necesario, en el futuro introducir cambios específicos por sector económico.

El análisis de estos datos, no obstante, demuestra el alcance considerablemente reducido de esos programas de ayudas puestas en marcha para incentivar el autoempleo: Afectaron a menos del 0,2% del total de trabajadores autónomos. Toda vez que los trabajadores autónomos cuentan con dificultades no sólo en sus primeros meses de actividad, sino durante todo su ciclo de actividad, faltan entre las medidas puestas en marcha por el legislador soluciones que tengan en cuenta cómo mantener dadas de alta como autónomas a las mujeres que se han incorporado gracias a estas ayudas.

1. PROPUESTAS Y CONCLUSIONES

La situación económica y laboral de España, condicionada por un nivel de paro más elevado que el de países de su entorno, un sistema de pensiones público en discusión, cuestionándose su viabilidad a largo plazo dado el actual reparto demográfico de España, y un nivel de salario medio bajo, supone que se establezca como máxima prioridad el incremento de las tasas de ocupación laboral de forma transversal, sin poner especial énfasis en los colectivos más desfavorecidos. Sin embargo, las medidas adoptadas en los últimos años de carácter general para fomentar el trabajo por cuenta propia no han sido suficientes, si bien, sí han dado mejores resultados aquellas que establecían una discriminación positiva en favor de las mujeres.

En el caso del autoempleo han existido medidas de impacto directo en las mujeres (beneficios en la cotización de nuevos autónomos hasta 35 años en mujeres) y otras con un impacto indirecto (al ser medidas indistintas por razón de sexo, pero beneficiando más a las mujeres según las estadísticas, como las medidas orientadas a cuidadores profesionales). Sin embargo, se echa de menos en el último Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modifica entre otras la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, referencias directas a fomentar la igualdad de oportunidades en el autoempleo, al margen del incremento del permiso de paternidad a las 16 semanas que es de aplicación tanto para trabajadores por cuenta propia como por cuenta ajena.

Así, algunas de las medidas aplicadas que deben favorecer la igualdad entre hombres y mujeres en materia laboral (tablas salariales) son de difícil aplicación en un trabajo autónomo (donde el salario del mismo no está fijado por un tercero, y por tanto no existe posibilidad de fijación de salarios en una tabla salarial ni de comparación en igualdad de condiciones). Quizá, la solución venga por determinar un mecanismo que garantice un mínimo de igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras por cuenta propia.

En relación a las cargas familiares que tradicionalmente soporta la mujer y que desincentiva el autoempleo, la posible solución estén en la figura del trabajador y trabajadora autónoma a tiempo parcial, donde se podrían equilibrar los costes económicos con las obligaciones familiares.

Sobre todo, hay que tener en cuenta, que no existe un perfil único de mujer, por lo que no hay que focalizar ni centralizar únicamente las ayudas por parte del legislador en determinados sectores económicos como el de servicios, sino abrir las puertas a otros mercados y actividades ligados al emprendimiento más innovador.

Lo cierto es que existe un gran recorrido de mejora en la incorporación de la mujer a la actividad laboral, y que el autoempleo, lejos de ser una solución, es actualmente una actividad en las que existe aún mayor diferencia respecto a los hombres. Por todo ello, y pese a que algunas medidas no hayan sido todo lo eficientes y efectivas, no puede detenerse la senda para favorecer el alta de trabajadoras por cuenta propia.

BIBLIOGRAFÍA

CUETO BEGOÑA B.: El empleo autónomo de las mujeres en España, Panorama Social Nº 27. 2018.

GIRÓN DÁVILA M.E.: Mujer emprendedora: un futuro marcado por el acceso al capital, en IRANZO GUTIÉRREZ S.: “La mujer y la economía”, Colegio de Economistas de Madrid, Madrid, 2019.

MARTÍN LÓPEZ S.: El reto de la igualdad de género y la conciliación laboral: La mujer trabajadora por cuenta propia, Documentación Laboral, nº 91, 2011.

SELMA PENALVA A.: Incentivos a la mujer emprendedora. Especial referencia a las recientes medidas introducidas por la Ley 31/2015 de fomento del trabajo autónomo y de la economía social, Revista CEF, núm 394, 2016.

1. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: Trabajadores autónomos, personas físicas, en alta en la seguridad social, Resumen de resultados a 31 de diciembre de 2018, <http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2018/4TRIM/Publicacixn_diciembre_2018.pdf> [↑](#footnote-ref-1)
2. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: Trabajadores autónomos, personas físicas, en alta en la seguridad social, Resumen de resultados a 31 de diciembre de 2018, <http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2018/4TRIM/Publicacixn_diciembre_2018.pdf> [↑](#footnote-ref-2)
3. Apartado 16 del artículo 22 introducido por el apartado uno de la disposición final cuarta del R.D.-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo («B.O.E.» 29 diciembre). Vigencia: 1 enero 2019. Se tratará de una infracción por cada trabajador afectado. [↑](#footnote-ref-3)
4. GIRÓN DÁVILA M.E.: Mujer emprendedora: un futuro marcado por el acceso al capital, en IRANZO GUTIÉRREZ S.: “La mujer y la economía”, Colegio de Economistas de Madrid, Madrid, 2019, página 72. [↑](#footnote-ref-4)
5. BCG: Why Women-Owned Startups Are a Better Bet? Junio 2018 <https://www.bcg.com/publications/2018/why-women-owned-startups-are-better-bet.aspx> [↑](#footnote-ref-5)
6. BCG: Why Women-Owned Startups Are a Better Bet? Junio 2018 <https://www.bcg.com/publications/2018/why-women-owned-startups-are-better-bet.aspx> [↑](#footnote-ref-6)
7. GIRÓN DÁVILA M.E.: Mujer emprendedora: un futuro marcado por el acceso al capital, en IRANZO GUTIÉRREZ S.: “La mujer y la economía”, Colegio de Economistas de Madrid, Madrid, 2019, página 82. [↑](#footnote-ref-7)
8. MARTÍN LÓPEZ S.: El reto de la igualdad de género y la conciliación laboral: La mujer trabajadora por cuenta propia, Documentación Laboral, nº 91, 2011, Pág. 138. [↑](#footnote-ref-8)
9. CUETO BEGOÑA B.: El empleo autónomo de las mujeres en España, Panorama Social Nº 27. 2018. Pág. 102. [↑](#footnote-ref-9)
10. BOE de 28 de septiembre de 2013 [↑](#footnote-ref-10)
11. BOE de 10 de septiembre de 2015 [↑](#footnote-ref-11)
12. BOE de 25 de octubre de 2017 [↑](#footnote-ref-12)
13. Cabe recordar que esta tarifa plana de autónomos se realizó con el mismo objetivo y prácticamente en el mismo momento que la tarifa plana de cotización de nuevos contratos indefinidos en el Real Decreto Ley 3/2014, de 28 de febrero, de Medidas Urgentes para el Fomento del Empleo y la Contratación Indefinida. [↑](#footnote-ref-13)
14. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE del 30 de diciembre de 2006). Se encuentran reguladas en el artículo 2 y en el Anexo: programa de fomento de empleo - ley para la mejora del crecimiento y del empleo (Bonificaciones empresariales a la contratación laboral) [↑](#footnote-ref-14)
15. SELMA PENALVA A.: Incentivos a la mujer emprendedora. Especial referencia a las recientes medidas introducidas por la Ley 31/2015 de fomento del trabajo autónomo y de la economía social, Revista CEF, núm 394, 2016, pág. 73. [↑](#footnote-ref-15)
16. El artículo 6 de la Ley 6/2017 de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo (BOE del 25 de octubre de 2017), especifica las bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para 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 modifica la redacción del artículo 38 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. [↑](#footnote-ref-16)
17. El artículo 7 de la Ley 6/2017 de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo (BOE del 25 de octubre de 2017) especifica las bonificaciones a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos añade un nuevo artículo 38 bis a la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. [↑](#footnote-ref-17)
18. Disposición final cuarta de la Ley 6/2017. Base reguladora de las prestaciones económicas por maternidad y paternidad de los trabajadores por cuenta propia.

Uno. Se modifica la letra a) del artículo 318 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que queda redactada como sigue:

«a) En materia de maternidad y paternidad, lo dispuesto en los capítulos VI y VII del título II, respectivamente, excepto los artículos 179.1 y 185.

Las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad consistirán en un subsidio equivalente al 100 por ciento de una base reguladora cuya cuantía diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas a este régimen especial durante los seis meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre ciento ochenta.

De no haber permanecido en alta en el régimen especial durante la totalidad del referido período de seis meses, la base reguladora será el resultado de dividir las bases de cotización al régimen especial acreditadas en los seis meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre los días en que el trabajador haya estado en alta en dicho régimen dentro de ese período.

Los períodos durante los que el trabajador por cuenta propia tendrá derecho a percibir los subsidios por maternidad y paternidad serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los períodos de descanso laboral establecidos para los trabajadores por cuenta ajena, pudiendo dar comienzo el abono del subsidio por paternidad a partir del momento del nacimiento del hijo. Los trabajadores de este régimen especial podrán igualmente percibir los subsidios por maternidad y paternidad en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.» [↑](#footnote-ref-18)
19. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE del 7 de marzo de 2019), Preámbulo. [↑](#footnote-ref-19)
20. http://www.mitramiss.gob.es/es/sec\_trabajo/autonomos/economia-soc/EmpresasInsercion/noticias/index.htm. [↑](#footnote-ref-20)
21. Presupuestos Generales del Estado, Informe Económico y Financiero, 2019: <http://www.congreso.es/docu/pge2019/pge_2019-tomos/PGE-ROM/doc/L_19_A_A1.PDF> [↑](#footnote-ref-21)
22. Declaraciones del Presidente de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA), Eduardo Abad, solicitando al Gobierno modificaciones y nuevas medidas sobre autónomos: <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-upta-pide-gobierno-autonomos-puedan-cobrar-subsidio-mayores-52-anos-20190328120305.html> [↑](#footnote-ref-22)
23. Informe Evolución Autónomos Primer Trimestre 2018 de Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA), <https://ata.es/wp-content/uploads/2018/04/np-Evoluci%C3%B3n-Aut%C3%B3nomos-Primer-Trimestre-2018.pdf> [↑](#footnote-ref-23)
24. Informe Evolución Autónomos Primer Trimestre 2018 de Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA), <https://ata.es/wp-content/uploads/2018/04/np-Evoluci%C3%B3n-Aut%C3%B3nomos-Primer-Trimestre-2018.pdf> [↑](#footnote-ref-24)
25. Apartado 16 del artículo 22 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, introducido por el apartado uno de la disposición final cuarta del R.D.-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo («B.O.E.» 29 diciembre). Vigencia: 1 enero 2019. [↑](#footnote-ref-25)