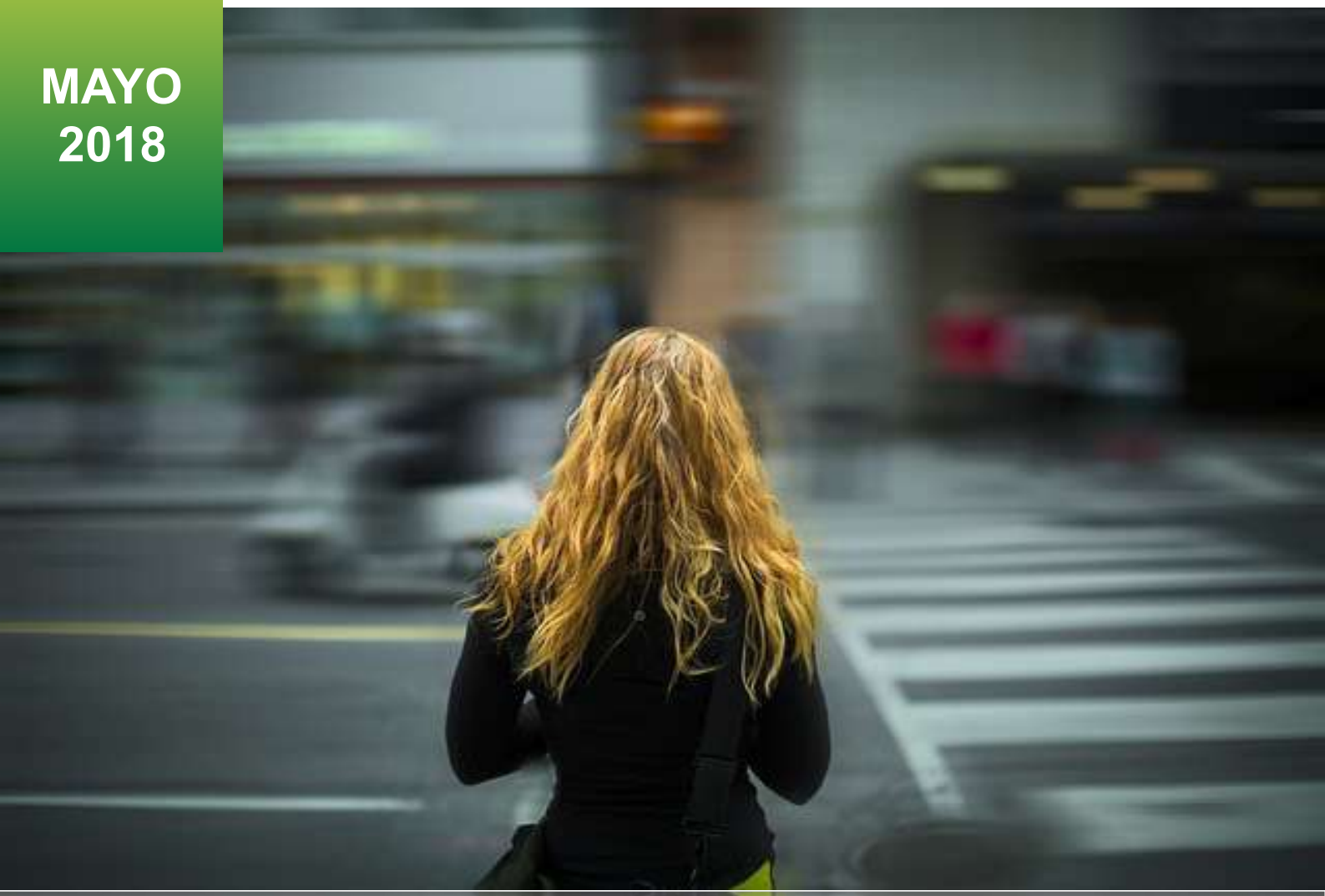
BOLETÍN IBEROAMERICANO SOBRE PROTECCIÓN SOCIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

MAYO
2018



OISS
ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

PROGRAMA
EQUIDAD
DE GÉNERO

BOLETÍN IBEROAMERICANO SOBRE PROTECCIÓN SOCIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

SUMARIO

EDITORIAL

- BIENVENIDA, 2

CONTRIBUCIONES

- MUJER, EMPRENDIMIENTO Y ODS Eva Mª Blázquez Agudo, 3
- EL SISTEMA MONOTRIBUTISTA ARGENTINO ¿EXTRAPOLABLE A OTROS SISTEMAS? María Gema Quintero, 5
- MICROEMPRESAS Y PROTECCIÓN SOCIAL: PROMOCIÓN DEL EMPRENDIMIENTO FEMENINO COMO HERRAMIENTA PARA LA IGUALDAD Olympia del Águila Cazorla, 8
- TRABAJO DECENTE Y TRABAJO AUTÓNOMO: CONSECUENCIAS EN LA PROTECCIÓN SOCIAL DEL SECTOR TURÍSTICO Eva Mª Blázquez Agudo, 10
- LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA INDEPENDIENTE Olympia del Águila, 13

TENDENCIAS

- LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONCEPTO DE PERSONA TRABAJADORA INDEPENDIENTE, 15
- EL AUTOEMPLEO DE LAS MUJERES EN IBEROAMÉRICA, 17
- SITUACIÓN EN PERÚ: BRECHA DE GÉNERO Y TRABAJADO INDEPENDIENTE, 20
- ANÁLISIS DEL AUTOEMPLEO EN LA ZONA ANDINA, 22
- EL IMPACTO DE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO EN LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES. GIG ECONOMY, 25
- ÚLTIMA REFORMA DE AUTÓNOMOS EN ESPAÑA Y SUS IMPLICACIONES EN LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES, 27
- LA PROTECCIÓN DE LA SALUD EN LA MUJER AUTÓNOMA, 29

ENTREVISTAS, 32

AGENDA DE ACTUALIDAD, 38

PUBLICACIONES, 42

OISS

BOLETÍN IBEROAMERICANO SOBRE PROTECCIÓN SOCIAL CON PERSPECTIVA DE **GÉNERO**

Boletín Iberoamericano sobre protección social con perspectiva de género.

EDITA
Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) | www.oiss.org

DIRECTORA DEL BOLETÍN
Eva María Blázquez Agudo (UC3M)
evamaria.blazquez@uc3m.es

EQUIPO DE TRABAJO
Daniel Pérez del Prado (UC3M) , María Gema Quintero Lima (UC3M), Olympia del Águila (UCM) y Tania García Sedano (UC3M).

DISEÑO Y MAQUETACIÓN
Marta Vivas.

FOTOS
pixabay.com. Imágenes de dominio público.

CONTACTO
Secretaría General de la OISS (Madrid) (+34) 915611747, (+34) 915611955.

DISCLAIMER
Los artículos incluidos en el boletín no reflejan necesariamente la opinión de la OISS.

EDITORIAL

BIENVENIDA

Con este primer número del "Boletín Iberoamericano sobre protección social con perspectiva de género", la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) da un paso más en su objetivo de fomentar la transversalidad de la perspectiva de género en los sistemas de protección social de la región.

Pese a los recientes avances logrados por las mujeres en la región -mayor presencia en el mercado laboral, participación política, niveles educativos, etc.- son innumerables los elementos de desigualdad entre hombres y mujeres que persisten.

Uno de los ámbitos donde más diferencias encontramos es el de la protección social, ya que las desigualdades que se dan en el mercado laboral -brecha salarial, más interrupciones en la carrera profesional de las mujeres, segregación vertical y horizontal, etc.- tienen como consecuencia menores niveles de protección en los sistemas contributivos de pensiones, de atención sanitaria, de salud ocupacional y de determinados servicios sociales y de cuidado. Los sistemas de protección social no contributivos, en los que las mujeres son mayoría, otorgan menores niveles de protección.

Este boletín pretende ser una herramienta para dar a conocer la importancia de considerar el impacto diferenciado en hombres y en mujeres de las medidas aplicadas en el marco de los sistemas de protección social. Al mismo tiempo, busca dar visibilidad a las iniciativas que promueven la igualdad y que diversas instituciones están ya desarrollando, así como promover el interés en las políticas de género en aquellas entidades que aún no se hayan adentrado en esta materia.

De periodicidad semestral, este boletín estará abierto a las colaboraciones de todas aquellas instituciones de países iberoamericanos interesadas en dar a conocer iniciativas de fomento de la equidad de género. Asimismo, se dará difusión a eventos y publicaciones en este ámbito en la región.

Cada número abordará en profundidad un tema específico relacionado con la equidad de género en los sistemas de protección social. Para este primer número se ha elegido la protección al trabajo autónomo o independiente, ya que es un sector en el que se desempeñan profesionalmente un importante número de mujeres, pero cuyos niveles de protección son, generalmente, menores que los del trabajo asalariado.

Este boletín se enmarca en una iniciativa más amplia, el "Programa para la equidad de género en los sistemas de protección social en Iberoamérica" que la OISS coordina desde 2014. Dentro de este programa se incluyen también acciones formativas presenciales y a distancia, la elaboración de estudios, organización de encuentros, una página web específica y una base de datos de personas expertas. De las novedades de este programa se dará cuenta, igualmente, en los sucesivos boletines.

Contribuciones

EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO
Doctora en Derecho. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Carlos III.

MUJER, EMPRENDIMIENTO Y ODS

En 2015, la ONU ha aprobado la Agenda de 2030 para el Desarrollo Sostenible, que se titula Transformar nuestro Mundo, donde se establecen 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con 169 metas. En la consecución de todas estas metas están involucrados todos los Estados y toda la ciudadanía.

Los 17 ODS están integrados y son indivisibles. Todos ellos están conexionados. En este ámbito interesa especialmente el número 5, que busca la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas. En concreto, se recoge como finalidades fundamentales la lucha contra la violencia de género, el matrimonio infantil y la mutilación genital, el derecho a la salud reproductiva, el acceso a los recursos y el fomento de su empoderamiento.

En este Boletín, el punto de mira se pone en el acceso de las mujeres en igualdad a los recursos económicos, a la propiedad y al control de la tierra y otros bienes, servicios financieros y a recursos naturales. Únicamente a través de la obtención de recursos adecuados, se puede alcanzar su independencia económica y social, en definitiva, su empoderamiento.

Pero, además, es preciso poner el ODS número 5 en conexión con el 8, el cual entre sus metas para alcanzar el crecimiento económico mundial menciona que es preciso la promoción del trabajo decente. Entre otras cosas, el trabajo decente debe proporcionar a toda la ciudadanía un salario digno y una consecuente protección social adecuada. Así, es preciso que los Estados desarrollen medidas públicas con el objetivo de que las mujeres puedan acceder a un salario adecuado, en el actual

Fuente: ONU

Contribuciones

contexto generalizado de discriminación salarial por razón de género, y así consigan, además, el acceso a pensiones futuras que garanticen una vida digna.

No obstante, el salario adecuado no es el único medio para alcanzar este objetivo. Asimismo, es posible conseguir que las mujeres accedan a sus propios recursos y, por ende, a su independencia económica, si se promocionan medidas de emprendimiento. En este ámbito, es fundamental la creación de incentivos que colaboren tanto con la constitución de la actividad como con el abono de las contribuciones a los sistemas de protección social cuando estas sean obligatorias, puesto que, sobre todo en el momento de puesta en marcha de las actividades por cuenta propia, es difícil atender a estas obligaciones contributivas. En esta dirección, es fundamental, asimismo, la creación de líneas de créditos y de acciones formativas que apoyen la creación de sus propios negocios.

En definitiva, en el contexto de los ODS debe promocionarse las actividades de emprendimiento femenino, sobre todo cuidando que dichas actividades proporcionen recursos adecuados y una contribución suficiente para que en el futuro las mujeres puedan acceder a sus propios derechos sociales. Este será un camino primordial en la lucha contra la discriminación por razón de género.

Fuente: ONU

MARÍA GEMA QUINTERO LIMA

Doctora en Derecho. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Carlos III.

EL SISTEMA MONOTRIBUTISTA ARGENTINO ¿EXTRAPOLABLE A OTROS SISTEMAS? VENTAJAS Y DESVENTAJAS EN UN SISTEMA ESPECIAL DE CONTRIBUCIÓN POR JUBILACIÓN IMPOSITIVO EN UN ÚNICO ACTO

El trabajo autónomo es definido por oposición al trabajo asalariado o por cuenta ajena. Y, sin embargo, no puede ser considerado como una categoría única ni homogénea. Antes al contrario, hay una heterogeneidad relevante en el tipo de actividades que podrían ser incluidas en la categoría, por distintas razones, pero entre ellas destacan el tipo/sector de actividad, y los niveles de ingresos derivados de ellas. Esta distinción resulta trascendente en el ámbito de la contribución a la Seguridad Social, si bien sería extrapolable a las contribuciones tributarias y fiscales también[1].

Y es aquí donde la distinta tipología de los/as trabajadores/as autónomos/as, atendiendo a sus ingresos, resulta ser trascendente para los diseños nacionales de los esquemas de protección. Porque, a diferencia de lo que sucede en los regímenes de trabajadores/as por cuenta ajena, en los que la empresa es sujeto responsable de obligaciones administrativas y, en muchos casos, de cotización, en el caso del sujeto protegido autónomo, él/ella ha de declarar su volumen de ingresos, en numerosos sistemas, ha de aplicar los de porcentajes estándares de cotización, y él/ella mismo ha de proceder a la contribución material de las eventuales cotizaciones devengadas, si fuera el caso.

Las obligaciones de autoliquidación con un tratamiento unitario de todos los/as trabajadores/as autónomos/as pueden conllevar ineficiencias para el sistema, que se circunscriben a la cuantificación de las bases de cálculo/declaración de ingresos. En especial, puede conllevar un efecto perverso (relacionado con eventuales sobre-esfuerzos contributivos) el de la ocultación misma de la actividad autónoma, o el de la infradeclaración de haberes. En sendos casos, hay perjuicios directos para los regímenes de protección, pero para la protección misma de los/as trabajadores/as, que quedarían al margen de niveles óptimos/mínimos de tutela.

De ahí que, entre otras fórmulas, el establecimiento de sistemas simplificados de contribución haya sido uno de los instrumentos jurídicos elegidos para racionalizar la intensidad de la cotización de

[1] De hecho la existencia de sistemas tributarios simplificados está relativamente extendida (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay), no así la de la simplificación de cotizaciones a la Seguridad Social.

ciertas categorías de trabajadores/as autónomos/as. Concretamente los regímenes de Monotributación en la Seguridad Social responden a esta idea: diseñar esquemas simplificados -voluntarios- de contribución para personas que acreditan que su actividad autónoma no supera cierto volumen de ingresos. Y esa acreditación puede hacerse no solo directamente a través de declaraciones de ingresos brutos o netos (siguiendo esquemas impositivos/fiscales), sino también indirectamente a través de módulos objetivos (superficie afectada al desarrollo de la actividad, gasto energético, venta a crédito o mediante uso de tarjetas de crédito, por ejemplo en Uruguay, o parámetros análogos). Así, en este ámbito, la cotización efectiva se concreta en distintos sistemas, tales como el de fijación cuantías mensuales a tanto alzado, estandarizadas, normalmente según distintas categorías de trabajadores/as monotributistas (caso de Argentina), o como el de contribuciones proporcionales al salario mínimo (caso de Brasil).

EL MONOTRIBUTO PUEDE REPRESENTAR UNA FÓRMULA ACERTADA DE INSERCIÓN EN LOS ESQUEMAS PROTECTORES CONTRIBUTIVOS

La simplificación no afecta únicamente a los haberes que han de estar sujetos a contribución, sino que, coherentemente con ese principio contributivo, se hace extensible al tipo de contingencias obligatoriamente protegidas. Además, en algunos sistemas nacionales de Seguridad Social es habitual arbitrar alguna especialidad dentro del régimen jurídico del monotributo, referida a aquellos colectivos de ingresos más bajos y que pertenecen a colectivos especialmente desfavorecidos, o en riesgo de exclusión pero que, como medio de vida, siquiera por debajo del umbral de pobreza, mantienen una actividad no asalariada. En esta variante se incluiría la fórmula, por ejemplo, del Monotributo Social.

Desde el punto de vista de la gestión administrativa, este tipo de sistemas simplificados, generaría algunas vicisitudes. Esos problemas pueden resolverse mediante la apertura de periodos de opción, mediante la reversibilidad/confirmación de la opción dentro de ciertos plazos, y en la posibilidad de recalificar de oficio, tanto la condición de monotributista cuanto la categoría en la que queda incluido en orden a fijar los tramos de contribución. O dicho de otro modo, un régimen simplificado puede resultar ineficiente cuando los/las cotizantes deciden optar por él, a pesar de tener ingresos elevados, y eludir así el

Contribuciones

encuadramiento en el régimen autónomo general. Y ese mismo riesgo moral puede estar presente en la ubicación en las distintas categorías de tributación simplificada, bien para tributar por encima de recursos (en orden a obtener prestaciones mas elevadas en ciertos momentos de la carrera de cotización), bien para tributar por debajo.

Desde una óptica de género, si se atiende al tipo de actividad independiente habitualmente desarrollada por las mujeres autónomas, el monotributo puede representar una fórmula acertada de inserción en los esquemas protectores contributivos. En efecto, el microemprendimiento femenino y la actividad por cuenta propia femenina en sectores de menor valor añadido aun hoy es más habitual que la actividad cuentapropista en sectores profesionales altamente cualificados. De suerte que, siquiera transitoriamente, las modalidades de monotributo social podrían suponer unas formas de protección creciente, sin alteración de la viabilidad mínima de la actividad económica.

UN RÉGIMEN SIMPLIFICADO PUEDE RESULTAR INEFICIENTE CUANDO LOS/LAS COTIZANTES DECIDEN OPTAR POR ÉL, A PESAR DE TENER INGRESOS ELEVADOS, Y ELUDIR ASÍ EL ENCUADRAMIENTO EN EL RÉGIMEN AUTÓNOMO GENERAL

Contribuciones

OLYMPIA DEL ÁGUILA CAZORLA
Doctora en Derecho. Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Complutense de Madrid.

MICROEMPRESARIAS Y PROTECCIÓN SOCIAL: LA PROMOCIÓN DEL EMPRENDIMIENTO FEMENINO COMO INSTRUMENTO PARA LA IGUALDAD

El acceso a empleos decentes es una estratégica básica del primer Objetivo de Desarrollo Sostenible, esto es, "poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo". Para su consecución resulta clave focalizar las políticas en la eliminación de los obstáculos y promocionar el acceso al empleo, adquiriendo además una importancia cardinal en el caso de las mujeres, para las que su desproporcionada participación en la economía reproductiva tanto condiciona la integración plena en el mercado laboral.

Las cifras de empleo segmentadas por sexo dibujan de manera clara la desigualdad en el acceso al empleo en el área latinoamericana. La tasa de ocupación femenina en la región representa un 45%, se mantiene muy por debajo de la masculina, que alcanza el 68,9%, y apenas ha aumentado un 0,4% en la última década. La tasa de participación también refleja una brecha similar, si en los hombres ésta alcanza el 74,4%, en el caso de las mujeres se sitúa en el 50,2%. (OIT, Panorama Laboral 2017, pág. 39).

La menor participación en el mercado laboral formal se explica partiendo de los condicionantes que resultan de la economía productiva y de las inequidades de género que salpican toda la relación laboral por cuenta ajena, tanto en el acceso al empleo, como en la segregación horizontal por sexos que dirige a la mujer a ocupaciones peor remuneradas, más precarizadas y socialmente menos valoradas, la brecha salarial y las barreras a la promoción profesional.

Esta combinación de factores conduce a la sobrerrepresentación femenina en el sector informal y a que las mujeres busquen en el emprendimiento las oportunidades que el mercado laboral formal no les proporciona.

El microemprendimiento aparece así como un refugio alternativo a las trabas del trabajo formal por cuenta ajena en cuanto que permite una mayor flexibilidad para acomodar sus responsabilidades familiares y desplegar un abanico mayor de oportunidades para desarrollar una

Contribuciones

actividad económica. Este último punto es claro en países con economías en desarrollo.

En esta línea, el Global Entrepreneruship Monitor Women (GEM Women) cuantifica en más de un tercio las mujeres que emprenden una actividad económica por cuenta propia, aumentando la proporción de mujeres microempresarias cuanto menor es el nivel de renta media del país. Ahora bien, este emprendimiento por necesidad aunque tiene una vertiente muy positiva, esto es, servir de cauce a las mujeres para incorporarse a la economía formal desde una situación de informalidad o desde unas condiciones laborales precarizadas, esconde otra realidad, la menor productividad de las microempresas de propiedad femenina. Este menor nivel de beneficios se deriva del menor tamaño de las empresas, de la segmentación de las actividades económicas por género, (las mujeres concentran su emprendimiento en el sector comercio que es menos productivo que otros sectores) y del menor volumen de capital invertido. Las diferencias en el capital explican, según la OCDE, el 37% de la brecha existente en la productividad de las empresas según ostenten titularidad femenina o masculina.

La consecución de la equidad de género en el mercado laboral requiere abordar en primer lugar la precarización de las condiciones laborales en el empleo asalariado para minimizar la presencia del emprendimiento por necesidad. El deterioro en la calidad del trabajo formal por cuenta ajena es la causa principal de que el empleo por cuenta propia haya aumentado en Latinoamérica durante 2017 en un 0,7% mientras que el empleo asalariado sólo ha crecido en un 0,3%, y este fenómeno afecta principalmente a las mujeres.

Alcanzar igualdad real en el emprendimiento pasa por atender a los factores que obstaculizan la carrera empresarial a las mujeres. Así, es necesario acometer la implantación de programas específicos de cualificación y apoyo que impliquen un empoderamiento de las mujeres para su participación en sectores económicos masculinizados que manifiestan una mayor productividad y beneficios. Otras medidas deben focalizar el incremento en el capital invertido en las microempresas de titularidad femenina, y para ello son muy eficaces los programas de acceso al crédito y facilitar el acceso a servicios financieros.

El sistema de Seguridad Social puede incorporar instrumentos que faciliten la actividad emprendedora y que benefician de manera particular a las mujeres al mejorar las condiciones para la salida de la economía informal. Entre estos instrumentos se encuentran los regímenes simplificados para hacer frente al pago de las obligaciones fiscales y sociales. Argentina, Uruguay y Brasil han incorporado un sistema de Monotributo y en Brasil se reducen las cotizaciones sociales a un 5% del salario mínimo para los Microemprendedores Individuales.

EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO
Doctora en Derecho. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Carlos III.

TRABAJO DECENTE Y TRABAJO AUTÓNOMO: CONSECUENCIAS EN LA PROTECCIÓN SOCIAL DEL SECTOR TURíSTICO

Cuando nos acercamos a la idea de trabajo decente, la primera duda que surge es qué significa este término. La Organización Internacional de Trabajo y la Organización de Naciones Unidas han acuñado esta expresión, la cual se ha incluido entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, en concreto en el número 8 sobre crecimiento económico. Se entiende por trabajo decente aquel con derechos, saludable, sin discriminaciones, bien remunerado y con una adecuada protección social. En definitiva, se trata de un trabajo de calidad.

Esta perspectiva no se puede perder en un sector como el turístico, entendiendo por tal el trabajo que se desarrolla en actividades de alojamiento, de alimentación y entretenimiento, de gestión de viajes y actividades para viajeros/as, y de atracciones turísticos. No se puede menoscabar la trascendencia de un sector que representa casi el 10% del PIB mundial. En esta línea, el ODS número 8 hace especial mención a este ámbito de trabajo (el turismo es un vehículo especial para la creación de empleo y el crecimiento económico), pero también lo hacen el 12 (sobre producción y consumo responsable) y el 14 (sobre vida submarina).

No obstante, el trabajo desarrollado en el sector turístico presenta ciertas características que dificultan que pueda ser calificado como decente. Por una parte, se

Contribuciones

desarrollan muchas formas atípicas de empleo: el trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial, las relaciones de empleo ambiguas y el trabajo autónomo dependiente. Por otra, muchos de los/las empleados/as pertenecen a colectivos especialmente sensibles, como los/as migrantes, las mujeres y los/as jóvenes. Es decir, grupos que aceptan salarios más reducidos por necesidades de inserción, su baja cualificación o sus cargas familiares.

Los contratos son cortos y a tiempo parcial, lo que, además, de, generalmente, generar una remuneración insuficiente, lleva a que la cotización a los sistemas de protección social también sea reducida y que no garantice futuras pensiones decentes. Peor es aún el panorama, cuando la actividad se desarrolla en el mercado irregular o se sitúa en el ámbito del trabajo autónomo, de modo que la obligación sobre la contribución recae con recursos económicos limitados. En definitiva, son precisas acciones con el fin de garantizar salarios y pensiones futuras decentes en este sector.

DEBE FOMENTARSE LA VISIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES DE EMPLEO AMBIGUAS

En la actualidad, la OIT diseña estrategias a implementar por los Estados en este ámbito, poniendo especial interés en la promoción del empleo y de la igualdad de género. Recientemente, en febrero de 2017 se ha adoptado un documento donde se recogen las “Pautas sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable” en Ginebra. Y, es dentro de este marco, donde debe fomentarse la visibilización de las relaciones de empleo ambiguas, en concreto, las que se sitúan en el contexto del trabajo autónomo dependiente.

Hay que evitar la huida de la laboralización y, en consecuencia, de la cotización a los sistemas de protección social. Si a los/as trabajadores/as se les encuadra como trabajadores autónomos/as, cuando no lo son, debido a los bajos salarios percibidos, en muchas ocasiones, difícilmente van a poder hacer frente a los costes sociales. Se tiene que buscar el afloramiento del trabajo irregular, pero no a costa del trabajo autónomo, sino a través de la protección en el ámbito del trabajo dependiente.

Pero, además, hay otra línea de trabajo en el ámbito del trabajo autónomo. Son precisas políticas de fomento del emprendimiento. Entre las acciones principales, se encuentran la promoción de la iniciativa empresarial en general, y sobre todo de las mujeres jóvenes, haciendo especial énfasis en la facilitación del acceso a la

Contribuciones

financiación y de la formación adecuada mediante mecanismos de aprendizaje profesional. Esto es fundamental en los países con buenas expectativas de futuro en el sector a lo largo de toda Iberoamérica.

En cualquier caso, en todas las acciones que se organicen, tanto en el ámbito del emprendimiento como del afloramiento del trabajo irregular, hay que incluir como elemento fundamental la perspectiva de género.

Las mujeres son un colectivo de trabajo preponderante en el sector turístico y conforman el grupo más vulnerable. Sus salarios son especialmente reducidos, pero, como en muchas ocasiones la actividad laboral es a tiempo parcial, es el único tipo de trabajo que pueden aceptar cuando precisan compaginarlo con sus obligaciones familiares.

El hecho de que sea usual que el trabajo se desarrolle como actividad irregular, lleva a que la protección social obtenida, tanto en el ámbito de la maternidad, como de las pensiones futuras, sea inexistente. Solo la formación y la colaboración de los Estados en la creación de medidas de trabajo decente puede evitar estas situaciones, en un sector, no se olvide, de crecimiento constante y que tanta riqueza puede aportar a los países.

Ahora que están sentadas las bases por la OIT, habrá que esperar la respuesta de los distintos Estados a los efectos de conseguir una protección social adecuada para todos/as los/as trabajadores/as del sector.

SON PRECISAS POLÍTICAS DE FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO. ENTRE LAS ACCIONES PRINCIPALES, SE ENCUENTRAN LA PROMOCIÓN DE LA INICIATIVA EMPRESARIAL DE LOS JÓVENES EN GENERAL, Y SOBRE TODO DE LAS MUJERES JÓVENES, HACIENDO ESPECIAL ÉNFASIS EN LA FACILITACIÓN DEL ACCESO A LA FINANCIACIÓN Y DE LA FORMACIÓN ADECUADA MEDIANTE MECANISMOS DE APRENDIZAJE PROFESIONAL

Contribuciones

OLYMPIA DEL ÁGUILA CAZORLA
Doctora en Derecho. Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Complutense de Madrid.

LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA INDEPENDIENTE

La protección a la maternidad a través del pago de una prestación económica a las trabajadoras por cuenta ajena a través del sistema de Seguridad Social está reconocida con carácter general, aún cuando quede todavía camino por recorrer en cuanto a la duración y suficiencia de sus cuantías, con alguna excepción donde se garantiza la licencia de maternidad, pero no el pago del subsidio correspondiente. La situación de las trabajadoras por cuenta propia está vinculada al diseño general del sistema de seguridad social.

En Latinoamérica no todos los sistemas han incorporado de manera obligatoria a los/as trabajadores/as independientes y en otros esta afiliación obligatoria es muy reciente y manifiesta grandes resistencias para su implantación generalizada.

Un ejemplo de reciente incorporación se encuentra en Chile, donde se estableció la afiliación obligatoria al sistema de seguridad social para los /as trabajadores/as independientes como una de las principales medidas de las reformas que se aprobaron en el año 2008. La incorporación de estos/as trabajadores/as se planteó de manera paulatina hasta culminar en el año 2015, aunque esta fecha tuvo que ser pospuesta hasta el presente año por la escasa participación voluntaria de los/as trabajadores/as, mediante la Ley nº 20.894 del 26 de enero de 2016. El vacío de protección que se genera al no imponer la obligatoriedad de la incorporación a la seguridad social afecta más a las mujeres y de éstas, a las que presentan un menor nivel de ingresos ya que se ven obligadas a postergar el pago de sus cotizaciones a otras necesidades financieras, como las domésticas, más perentorias. Así, la afiliación voluntaria produce que las mujeres queden abocadas a confiar su protección social a los programas asistenciales que se establezcan.

Por otro lado, incluso en los regímenes que tienen implantada la obligatoriedad de la afiliación, las mujeres autónomas presentan menores densidades de cotización y menor regularidad en su pago, con el consiguiente reflejo en la cuantía de las prestaciones. También presentan mayores dificultades de cumplir con el requisito de estar al corriente de pago de cotizaciones

Contribuciones

para ser beneficiaria de las prestaciones. Mecanismos como el Monotributo permiten una puerta de entrada al sistema para las mujeres más vulnerables, como los establecidos en Uruguay y Argentina, y que facilitan el acceso a la protección por maternidad y al sistema de salud. Hay otros mecanismos de extensión de la cobertura que no tienen en cuenta las necesidades específicas de protección de las mujeres.

En Colombia, por ejemplo, el medio establecido para incorporar a la Seguridad Social a los/as trabajadores/as más vulnerables, entre ellos los independientes, es el sistema de pensiones subsidiadas o programa de subsidio al aporte por el que se paga un porcentaje de la cotización que varía ente el 5% y el 30%, donde no se protege las situaciones derivadas de la maternidad para evitar el encarecimiento de las aportaciones. La cobertura ofrecida por los sistemas de Seguridad Social latinoamericanos a la maternidad presenta oportunidades claras de extensión de en cuanto a la protección ofrecida a la maternidad tanto para las trabajadoras por cuenta propia como por cuenta ajena. Hay sistemas donde no se contempla aumento de la duración de la maternidad en caso de parto múltiple o donde falta por implementar prestaciones que

protejan el riesgo en el embarazo y en la lactancia natural.

En ocasiones, tampoco es equivalente la protección recibida por maternidad entre las trabajadoras por cuenta ajena y las independientes. Así, por ejemplo, Cuba exige mayores requisitos para causar derecho a la prestación por maternidad a las trabajadoras autónomas o el sistema mexicano que excluye de la protección a trabajadores independientes de determinadas coberturas como el derecho a subsidios en el seguro de enfermedad y maternidad.

HAY SISTEMAS DONDE NO SE CONTEMPLA UN AUMENTO DE LA DURACIÓN DE LA MATERNIDAD EN CASO DE PARTO MÚLTIPLE O DONDE FALTA POR IMPLEMENTAR PRESTACIONES QUE PROTEJAN EL RIESGO EN EL EMBARAZO

TANIA GARCÍA SEDANO
Doctora en Derecho, magistrada suplente en la Audiencia Provincial de Madrid, profesora asociada en la Universidad Carlos III de Madrid y profesora colaboradora en la Universidad Pontificia de Comillas.

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONCEPTO DE PERSONA TRABAJADORA INDEPENDIENTE

El artículo 2 inciso e) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, del año 1979, refiere a la necesidad de: "tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas".

Pese a la declaración adoptada y el tiempo transcurrido desde la misma, nada menos que treinta y nueve años, uno de los máximos exponentes de la desigualdad que sufren las mujeres lo encontramos en el ámbito laboral.

Prácticamente en todos los países de Centroamérica, tal y como señala la publicación "Institucionalización del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo de las Américas", existen Unidades Especializadas de Género incardinadas dentro de la estructura organizativa gubernamental. Efectivamente, no tienen unas características homogéneas ni en la atribución presupuestaria ni en la vinculatoriedad de sus propuestas, entre otras.

La existencia de unidades administrativas especializadas no desplaza una de las cuestiones más recurrentes en prácticamente todos los países del mundo, esto es la debilidad de la voluntad política para impulsar una institucionalización del enfoque de igualdad de género y su transversalidad. No se trata de una cuestión baladí. Para avanzar en esta materia se requiere de su institucionalización, dotación de recursos y atribución de competencias en materia de género así como de promoción de igualdad de oportunidades y equidad de género, por lo que ahora nos ocupa, especialmente en el ámbito de las políticas laborales y de empleo.

Pese a ello, la informalidad, que se encuentra presente en el ámbito internacional desde la década de los 70, ha ido transformándose a colación de diferentes fenómenos como el neoliberalismo, la migración del campo a la ciudad, la globalización y la migración transfronteriza, todos estos hechos se encuentran embebidos de un fuerte componente de género, y se desarrolla en áreas de la economía que podríamos calificar como

Tendencias

"invisibilizadas": el trabajo a destajo a domicilio, el trabajo a domicilio subcontratado para multinacionales, el trabajo en pequeñas empresas familiares y el trabajo de empleo de hogar y de cuidados.

Las dificultades para determinar la existencia de un contrato de trabajo aumentan con ocasión del proceso de relativización de la noción de subordinación, que se produce cada vez con más incidencia. En esos casos corresponderá a la judicatura determinar si existe o no una relación laboral.

Por su parte, la Sala Segunda de la Corte de Costa Rica, y de una forma asimilable en otras Cortes del área, en su quehacer jurisprudencial, ha ido fijando parámetros que pueden coadyuvar a distinguir entre un/una trabajador/a dependiente y un/a trabajador/a autónomo. No obstante, estos criterios, no resultan definitivos y habrá que estar a las características propias de cada caso concreto.

CRITERIOS DE LA CORTE DE COSTA RICA

1.Existencia o no de la prestación personal del servicio

2. Exclusividad en la prestación de las labores

3. El trabajo debe prestarse en las instalaciones de la empresa

4. La retribución es fija y periódica

5. Sometimiento a jornada y horario

6. Imposibilidad de rechazar el trabajo encomendado

7. Afiliación a la seguridad social

8. Se proveen herramientas y materiales de trabajo

9. Debe vestir uniforme o los atuendos deben llevar el logotipo de la empresa

10. Las actividades se realizan por cuenta y riesgo de la empresa

11. No se pagan vacaciones ni aguinaldo

12. La remuneración excede el pago normal de un/una trabajador/a

13. El hecho de que los honorarios se paguen mes a mes no los convierte en salarios

> ***PESE A LA DECLARACIÓN ADOPTADA, UNO DE LOS MÁXIMOS EXPONENTES DE LA DESIGUALDAD QUE SUFREN LAS MUJERES LO ENCONTRAMOS EN EL ÁMBITO LABORAL***

BOLETÍN IBEROAMERICANO SOBRE PROTECCIÓN SOCIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

DANIEL PÉREZ DEL PRADO
Doctor en Derecho. Profesor acreditado titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III de Madrid.

EL AUTOEMPLEO DE LAS MUJERES EN IBEROAMÉRICA. APROXIMACIÓN GENERAL

De acuerdo con el Laboratorio Sindical Iberoamericano de Trabajo Autónomo y Economía Informal (SINDLAB), no existen, ni en la UE ni el América Latina y el Caribe, acuerdos institucionales entre sus países sobre la noción de "autoempleo".

Por consiguiente, a la hora de definir el autoempleo, debemos recurrir a fuentes internacionales, como la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) y las notas estadísticas de OIT. En particular, de acuerdo con esta clasificación, es posible distinguir entre dos grandes categorías de trabajadores/as. De una parte, los "asalariados" (o "empleados/as", "por cuenta ajena", "dependientes", "subordinados/as") y, de otra, los "autoempleados/as". Estos, a su vez, pueden ser divididos en tres categorías: autoempleados/as sin trabajadores/as ("trabajadores/as por cuenta propia"), autoempleados /as con trabajadores /as a su cargo ("empleadores/as" o "patronos/as"), socios/as de cooperativas de producción y ayuda familiar (o "familiares no remunerados").

De lo anterior puede deducirse que, con carácter general, el término

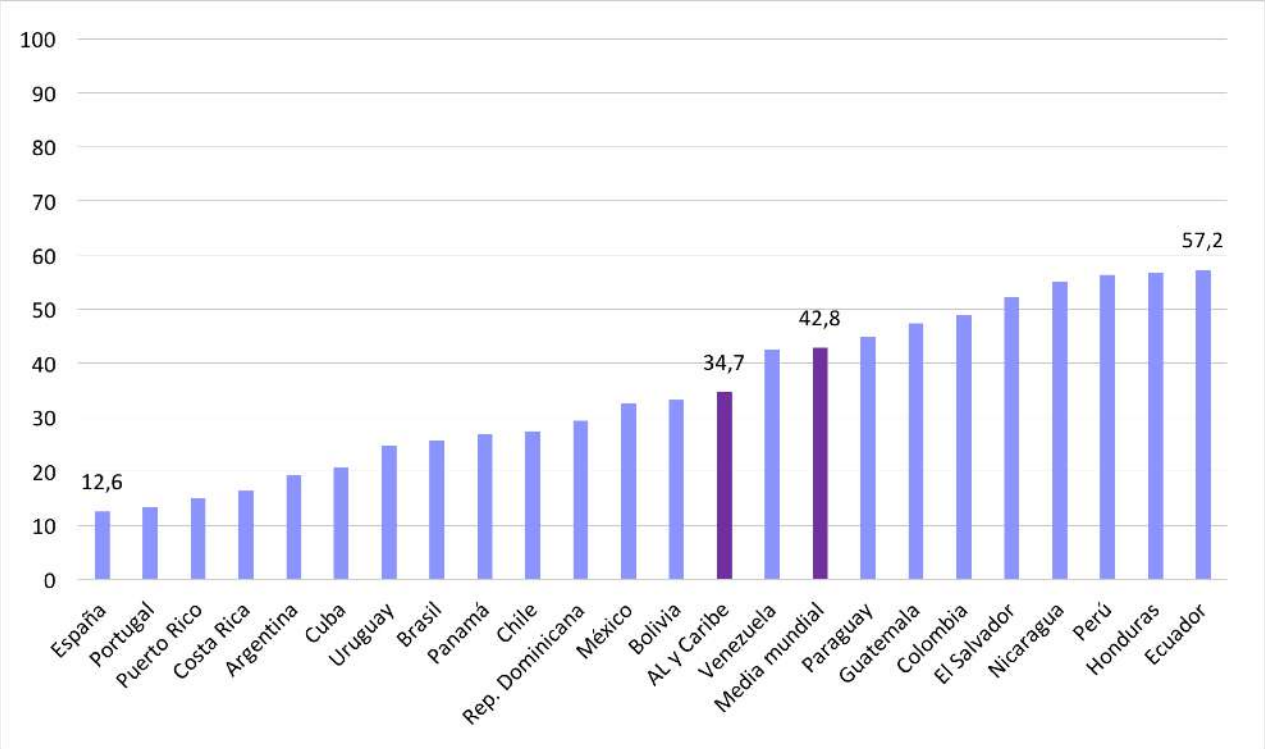


Gráfico 1. % de autoempleo femenino (como % del empleo total). Fuente: elaboración propia a partir de datos del Banco Mundial.

Tendencias

"autoempleo" se aborda desde una perspectiva amplia, omnicomprensiva de las diversas ocupaciones a que acabamos de hacer referencia, frente a la tesis estricta que aboga por circunscribir el concepto a los trabajadores/as por cuenta ajena. Eurostat y la OCDE emplean también una definición amplia del autoempleo.

Pues bien, dentro de estos límites, ¿cuál es la situación de la mujer autoempleada en Iberoamérica? El siguiente gráfico muestra el porcentaje de autoempleo femenino en relación con el empleo total.

Como puede comprobarse, la situación es muy dispar. La media de mujeres autoempleadas en América Latina y el Caribe se sitúa en el 34,7%, 8,1 puntos por debajo de la media mundial. Podríamos clasificar los países en cuatro grupos. En primer lugar, los de menor porcentaje de mujeres autoempleadas, integrado por España (12,6%), Portugal (13,3%), Puerto Rico (15,1%), Costa Rica (16,4%), Argentina (19,3%) y Cuba (20,8%), todos ellos por debajo del 21%. En torno a la media se encuentran Uruguay (24,7%), Brasil (25,7%), Panamá (26,9%), Chile (27,4%), República Dominicana (29,45), México (32,5%) y Bolivia (33,2%), con unos porcentajes que van del 24,7% al 33,2%. El tercer grupo de países está formado por Estados que, estando por encima de la media, no superan el 50%, como es el caso de Venezuela (42,4%), Paraguay (44,9%), Guatemala (47,3%) y Colombia (48,9%). Por último, El Salvador (52,2%), Nicaragua (55%), Perú (56,3%), Honduras (56,8%) y Ecuador (57,2%) son los países con mayores tasas de autoempleo femenino, con ratios que van desde el 52,2% al 57,2%.

Estas diferencias entre países se acentúan si comparamos el autoempleo masculino y femenino.

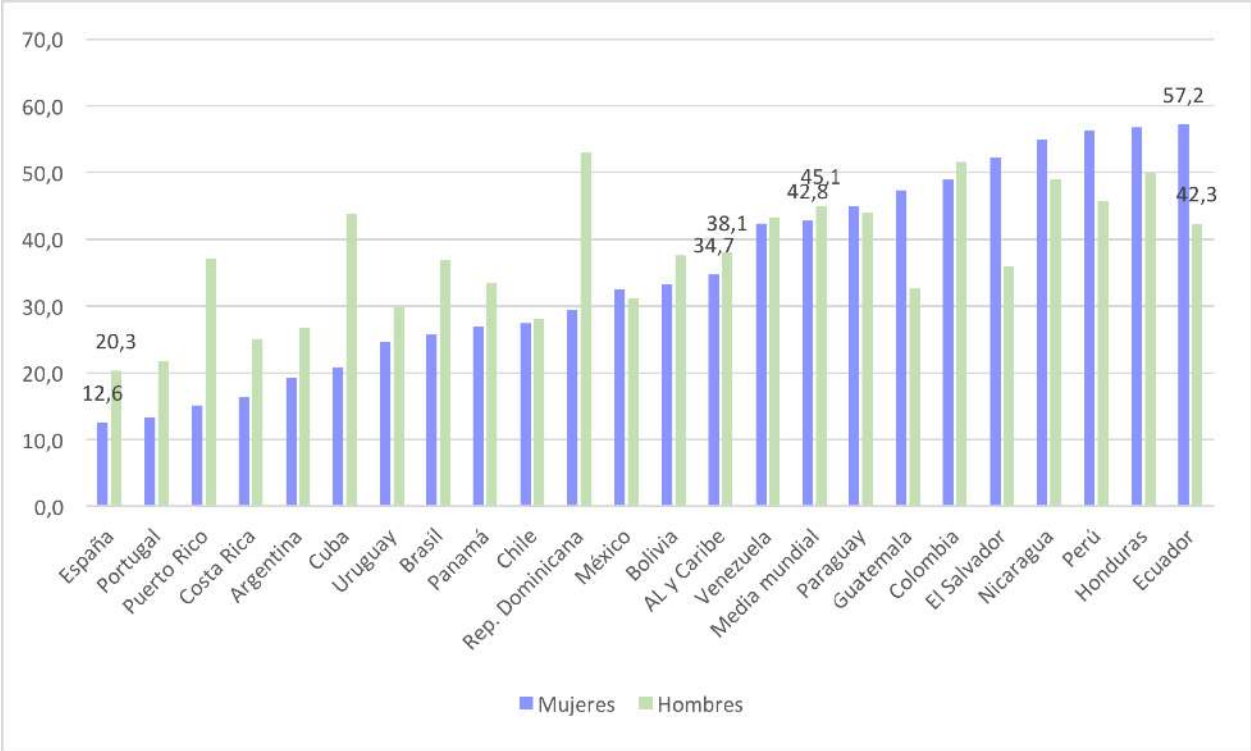


Gráfico 2. % de autoempleo femenino y masculino (como % del empleo total). Fuente: elaboración propia a partir de datos del Banco Mundial.

Tendencias

El siguiente gráfico muestra los mismos datos, añadiendo el porcentaje de varones autoempleados.

Pues bien, de los cuatro grupos de países que señalábamos antes, podemos ver que cada uno de ellos parece seguir una misma tendencia en cuanto a las diferencias en autoempleo de mujeres y hombres. Así, en el grupo de menores tasas de autoempleo, el porcentaje de trabajo autónomo de los varones es mayor que el de las mujeres, con diferencias especialmente significativas para el caso de Puerto Rico y Cuba (22,1 y 23 puntos de diferencia respectivamente). En este grupo las diferencias entre mujeres y hombres superan en todos los casos los 7 puntos. En el siguiente, la situación es más heterogénea, pues nos encontramos con dos países con diferencias relativamente grandes, (Brasil y República Dominicana, con 11,1 y 23,6 puntos de diferencia), cuatro países con diferencias más pequeñas que en el grupo anterior (Uruguay -5,1 puntos-, Panamá -6,6 puntos-, Chile -0,7 puntos- y Bolivia -4,4 puntos-) y un país en el que el autoempleo femenino es mayor que el masculino (México, con 1,4 puntos de diferencia). No obstante, parece vislumbrarse una tendencia clara: conforme aumenta el peso del autoempleo, las diferencias entre mujeres y hombres se reducen o, incluso, se invierten a favor de ellas. Ello se observa claramente en los grupos que se encuentran por encima de la media. En el primero de ellos, las diferencias entre mujeres y hombres no superan los 3,5 puntos cuando es a favor de ellos. En el segundo, todos los países muestran tasas de autoempleo femenino superiores para ellas, en algunos supuestos con especial diferencia, como es el caso de Guatemala (14,7 puntos de diferencia), Ecuador (14,9 puntos) y El Salvador (16,2%).

LA MEDIA DE MUJERES AUTOEMPLEADAS EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE SE SITÚA EN 8 PUNTOS POR DEBAJO DE LA MEDIA MUNDIAL

¿Qué puede deducirse de estos datos? Teniendo en cuenta la definición de trabajo informal propuesto por la OIT, las mayores tasas de autoempleo reflejarían una mayor presencia de trabajo informal. Desde esta perspectiva, la situación de la mujer en relación al autoempleo en Iberoamérica reflejaría dos realidades completamente diferentes. Por una parte, la de aquellos países que han de trabajar por una mayor equiparación, normalmente por tener las mujeres unos menores porcentajes de autoempleo. De otra, la de aquellos otros que han de trabajar por reducir el trabajo informal, que estaría afectando especialmente a las mujeres.

BOLETÍN IBEROAMERICANO SOBRE PROTECCIÓN SOCIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

TANIA GARCÍA SEDANO
Doctora en Derecho, magistrada suplente en la Audiencia Provincial de Madrid, profesora asociada en la Universidad Carlos III de Madrid y profesora colaboradora en la Universidad Pontificia de Comillas.

SITUACIÓN EN PERÚ: BRECHA DE GÉNERO Y TRABAJO INDEPENDIENTE

Perú, desde el año 2000, está experimentando una de las tasas de crecimiento de América Latina más altas en comparación con otros países de la región. El crecimiento económico conjugado con programas sociales ha hecho que el índice de desarrollo humano haya alcanzado el 0,724, y que se hayan reducido drásticamente las tasas de mortalidad infantil. Sin embargo, fundamentalmente mujeres y niñas siguen viviendo situaciones de gran pobreza, vulnerabilidad y exclusión.

Según lo indicado por el propio Instituto Nacional de Estadística e Informática de Perú en un Informe publicado en el año 2016: *"Las ramas de actividad económica en las que se concentran el 66,1% de las mujeres peruanas son servicios (40,5%) y comercio (25,6%). La actividad de comercio, hoteles y restaurantes se constituye en una especie de "bolsa" en la que se concentra el sector informal de la economía y por tanto presenta condiciones precarias de trabajo. Por otro lado, el 8,6% de las mujeres trabajan en el sector manufactura".*

En consecuencia, podemos concluir que las mujeres se dedican, en mayor proporción que los hombres, a sectores de actividad de baja productividad.

Así, el 34,8 % de las mujeres peruanas o son trabajadoras por cuenta propia o trabajadoras independientes. Ambas modalidades se caracterizan por la precariedad, la escasa remuneración y la ausencia de protección social. A ello, hay que añadir que el 17, 8% de las mujeres realizan un trabajo no asalariado. Entre estos, se encuentra, no sólo las tareas de empleo de hogar y de cuidados, sino también trabajos familiares no retribuidos en el

campo, la ganadería, etc...En relación con la brecha salarial, Perú ocupa el cuarto lugar de la región en desigualdad salarial. En ese sentido, las mujeres tienen unos ingresos medios que representan el 66,9% de los hombres. A ello hay que añadir que la brecha de género crece proporcionalmente, cuanto menor es el salario de la mujer.

El trabajo decente constituye una estrategia fundamental para luchar contra la inequidad laboral. Por ello, es necesario que en toda la región, de conformidad con las propuestas que efectúa la OIT, en el documento *Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015, que* las políticas referidas al mercado de trabajo tengan por objeto al conjunto de los trabajadores y las trabajadoras y que la legislación no represente una forma de discriminación por razón de la forma de empleo. Los trabajadores y las trabajadoras informales sufren las más graves formas de discriminación en la aplicación de determinadas normas. Por ejemplo, los regímenes de protección privada de los trabajadores/as independientes, enfermedad o jubilación son de media más costosos que los de los/as trabajadores/as asalariados/as. Asimismo, las trabajadoras domésticas se rigen por un régimen especial que cercena parte de sus derechos, si se comparan con los el resto de los/as trabajadores/as.

EL TRABAJO DECENTE CONSTITUYE UNA ESTRATEGIA FUNDAMENTAL PARA LUCHAR CONTRA LA INEQUIDAD LABORAL

BOLETÍN IBEROAMERICANO SOBRE PROTECCIÓN SOCIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

DANIEL PÉREZ DEL PRADO
Doctor en Derecho. Profesor acreditado titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III de Madrid.

ANÁLISIS DEL AUTOEMPLEO EN LA ZONA ANDINA

En este mismo número hemos tenido ocasión de analizar cuál es la situación del autoempleo de las mujeres en el conjunto de Iberoamérica. Nuestro propósito ahora es detenernos en la situación particular de la zona andina. El siguiente gráfico muestra el porcentaje de trabajadoras y trabajadores autoempleados respecto del total del empleo en los países integrantes de la región, así como para el conjunto de América Latina y el Caribe y la media mundial. Como puede comprobarse, la media de la región es relativamente alta. Sólo Bolivia, con un 33,2% para el autoempleo femenino y un 37,6% para el masculino, se encuentra por debajo del nivel del conjunto de América Latina y el Caribe, que se sitúa en el 34,7% y 38,1% respectivamente. La diferencia, no obstante, es relativamente pequeña, 1,5 puntos

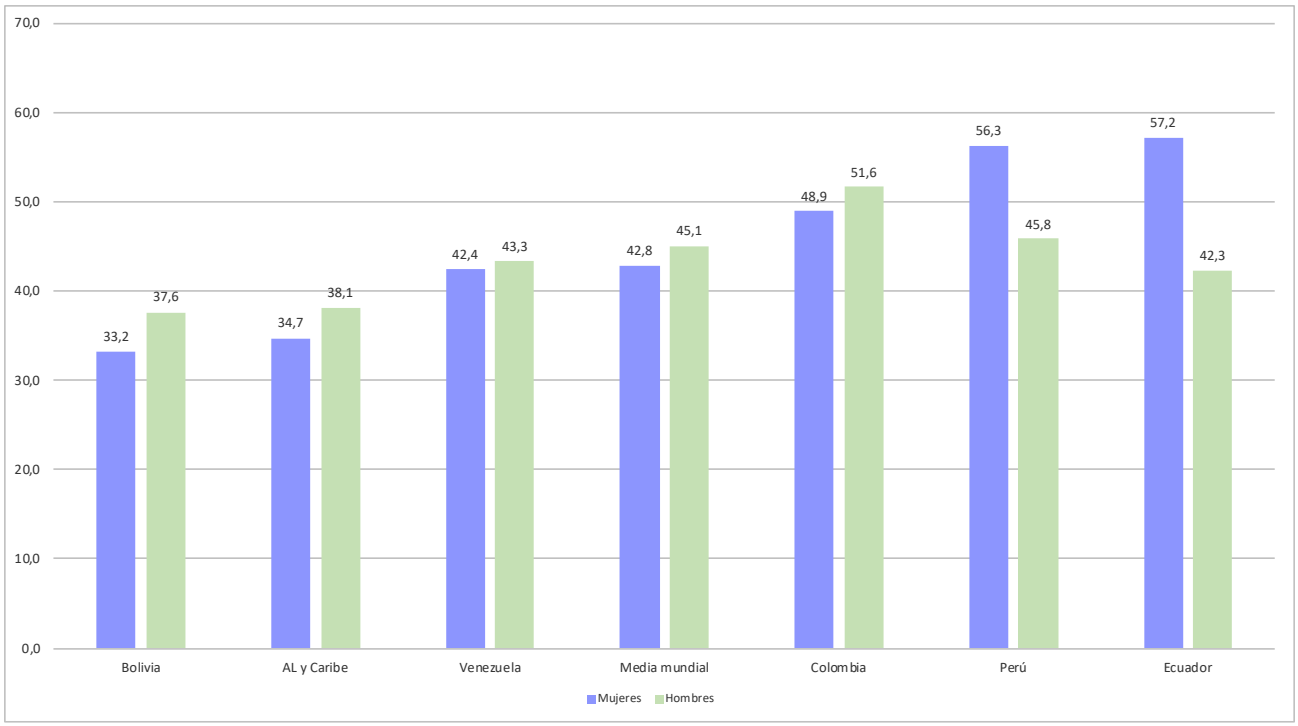


Gráfico 1. % de autoempleo femenino y masculino (como % del empleo total). Fuente: elaboración propia a partir de datos del Banco Mundial.

Tendencias

para ellas y 0,5 puntos para ellos. Venezuela se encuentra por encima de la media de América Latina y el Caribe, pero por debajo de la media mundial. En concreto, el porcentaje de trabajadoras autoempleadas es del 42,4%, mientras que en el caso de los hombres es 0,9 puntos más. El resto de países de la región se encuentran claramente por encima de esos niveles: Colombia alcanza el 48,9% para ellas y 51,6% para ellos; Perú 56,3% y 45,8%; y Ecuador, 57,2% y 42,3% respectivamente. Como puede verse, en estos dos últimos casos, el porcentaje de trabajadoras autoempleadas es muy superior al de ellos. En concreto 10,5 puntos para Perú y 14,9 para Ecuador. Estas mayores tasas de autoempleo reflejarían una mayor presencia de trabajo informal en la región, que afectarían por igual a ambos sexos, salvo en el caso de estos dos últimos países, en los que las mujeres se verían perjudicadas de forma especialmente intensa por este fenómeno desde un punto de vista comparativo. ¿Cómo ha variado esta situación a lo largo del tiempo? El siguiente gráfico toma la misma variable, en este caso sólo para las mujeres, y muestra su evolución para la última década. Con carácter general, la tendencia para el conjunto de la región es

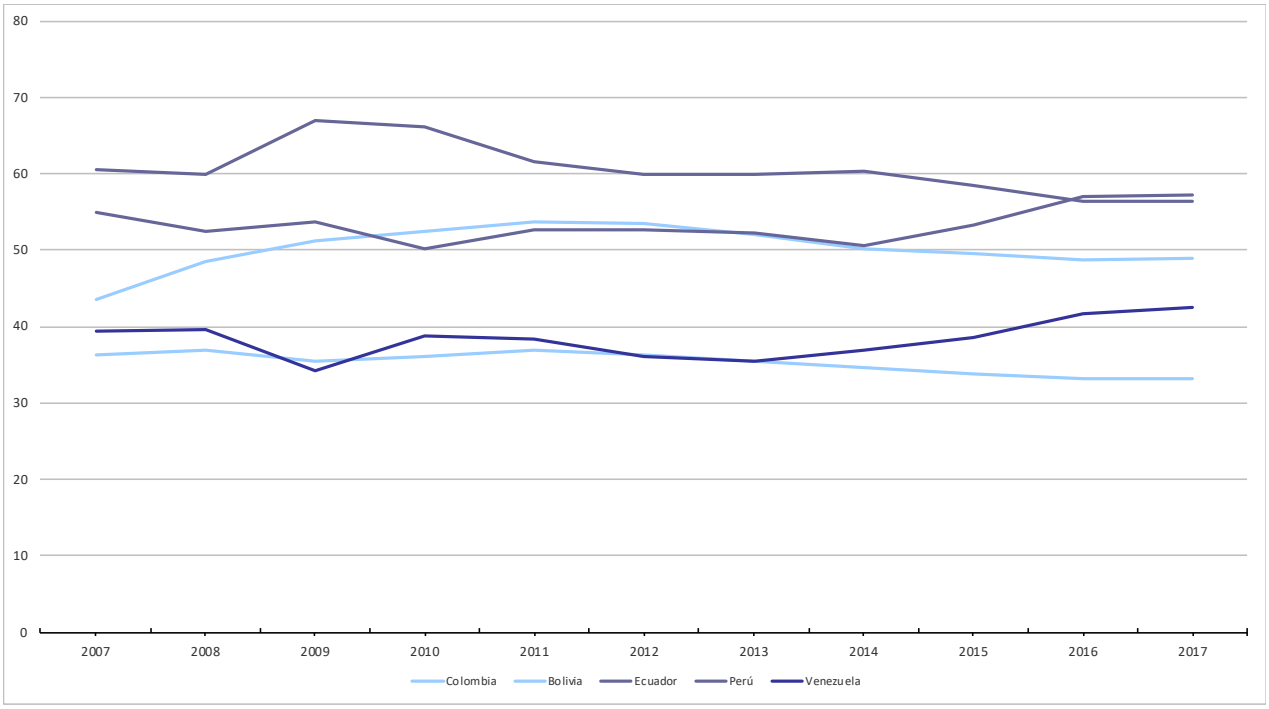


Gráfico 2. % de autoempleo femenino (como % del empleo total). Fuente: elaboración propia a partir de datos del Banco Mundial.

Tendencias

bastante estable y, ello, a pesar de la crisis financiera que caracteriza a buena parte del período y a las diversas circunstancias económicas que han atravesado cada uno de estos países. Si desagregamos este análisis por países, podemos observar que Perú ha ostentado los porcentajes de desempleo femenino más elevados durante buena parte del período estudiado, siempre por encima del 60%. Sólo a partir de 2014 inicia una tendencia decreciente que le llevará desde este nivel al 56,3% registrado en 2017. Este leve retroceso ha propiciado que Ecuador supere a Perú, alcanzando el 57,1% en 2016 y tres décimas más en 2017. Esto implica casi tres puntos más que al inicio del período. Por su parte, Colombia experimentó un incremento significativo a principios del período, que le llevó del 43,5% en 2007 al 53,4% en 2012. A partir de ese momento inicia un suave descenso, sin que se haya apartado del entorno del 50%, cerrando el período el 48,9%.Por último, Venezuela y Bolivia han venido experimentado unos niveles de autoempleo femenino muy semejantes y una evolución también pareja. Sin embargo, mientras que aquella inicia un incremento relativamente intenso que le lleva desde el 35,5% en 2013 al 42,4% de 2017; la evolución de Bolivia es mucho más suave y decreciente, comenzando el período en el 24 36,2% y acabándolo en el 33,2%.

CON CARÁCTER GENERAL, LA TENDENCIA PARA EL CONJUNTO DE LA REGIÓN ES BASTANTE ESTABLE Y, ELLO, A PESAR DE LA CRISIS FINANCIERA

BOLETÍN IBEROAMERICANO SOBRE PROTECCIÓN SOCIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

MARÍA GEMA QUINTERO LIMA
Doctora en Derecho. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Carlos III.

EL IMPACTO DE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO EN LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES. GIG ECONOMY

Constituyen las nuevas formas de trabajo aquellas que se agrupan hoy en el concepto de *Gig Economy* o Economía colaborativa pero que, de un modo más correcto, habrían de considerarse formas de trabajo a partir de plataformas digitales. Estas nuevas formas en realidad no lo son tanto, porque responden, dejando a un lado el marco excepcional de las nuevas tecnologías y formas de organización productiva, a formas clásicas de trabajo independiente. O dicho de otro modo, las nuevas tecnologías están favoreciendo una expansión de las posibilidades de trabajo autónomo; algo que resulta especialmente trascendente en clave de género. En dos direcciones, una más positiva y otra menos.

Por lo que respecta a la primera –la perspectiva optimista- las nuevas tecnologías pueden favorecer el desarrollo de nuevas formas de trabajo autónomo cualificado. Lo que resulta trascendente para colectivos técnicamente bien formados, pero que presentan problemas para insertarse en formas estandarizadas de organización del trabajo asalariado. Elementos como los horarios y jornadas poco flexibles, sistemas de turnos rotativos, sistemas de promoción profesional anclados en la antigüedad en la empresa y en categorías profesionales rígidas, por señalar algunos, en ocasiones pueden penalizar a ciertos colectivos de mujeres con niveles formativos medios o altos, que, según cohortes de edad, tiene, han tenido o van a tener cargas familiares (ascendientes o descendientes) y que, esencialmente, tienen demandas especiales de derechos laborales de conciliación.

Respecto de estos colectivos, los esquemas de *crowdwork* (trabajo colaborativo en línea), el trabajo a través de plataformas digitales, el trabajo *on demand* (a demanda) a través de aplicaciones para teléfonos móviles, pueden favorecer el desarrollo de una actividad profesional independiente, en el que la trabajadora autónoma organiza flexiblemente sus horarios y los ajusta a sus posibilidades y necesidades personales/familiares; y en el que puede decidir los ámbitos de proyección profesional de modo unilateral, definiendo sus propias estrategias de negocio.

Las nuevas tecnologías, en ocasiones además pueden

Tendencias

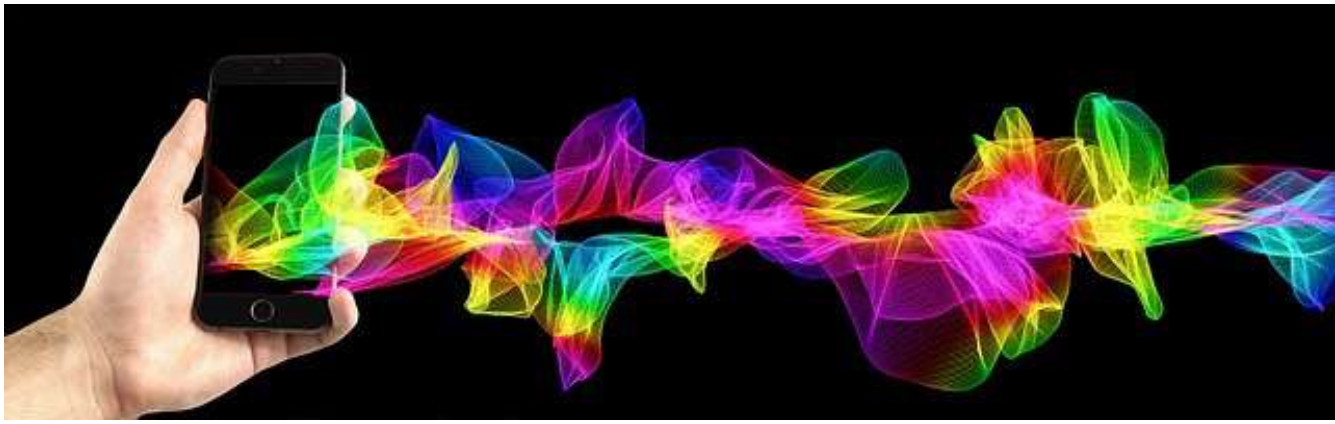
favorecer la neutralidad de género ante el destinatario de las prestaciones de servicios, y son un primer filtro de situaciones de potencial discriminación. En este sentido, para el colectivo de las mujeres más jóvenes, que apenas sufren los efectos de las brechas digitales, las nuevas formas de trabajo son una puerta privilegiada a su inserción profesional, para empezar a adquirir experiencia laboral al menos, al margen de consideraciones de género.

En suma, las nuevas formas de trabajo posibilitan la actividad profesional misma, lo que se traduce en un eventual incremento de trabajadores/as autónomos/as incluidos en los respectivos regímenes nacionales por cuenta propia de la Seguridad Social

Habría una perspectiva menos optimista, la que, especialmente en sectores menos cualificados (cuidados personales, labores administrativas, por señalar algunos ejemplos claros), las nuevas tecnologías pueden difuminar las notas de laboralidad (subordinación y ajeneidad) de ciertos empleos esencialmente femeninos, para acabar reconduciéndolos al ámbito de la actividad por cuenta propia. Lo que moviliza a ciertos colectivos desde los esquemas de protección social destinados a trabajadores asalariados, a esquemas previstos para trabajadores asalariados y trabajadoras asalariadas.

En todo caso, lo que sí es un hecho es que las nuevas formas de trabajo autónomo a través de plataformas digitales (nuevos *freelance* (profesionales libres) o actores de las formas de *persona a persona* (P2P o *people to people*) son una tendencia creciente; si se atiende a las predicciones de que para América Latina se pronostican un crecimiento, desde 14 mil millones de dólares de facturación en actividades autónomas digitales en 2014, a una facturación de 335 mil millones de dólares en 2025.

LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS ESTÁN FAVORECIENDO UNA EXPANSIÓN DE LAS POSIBILIDADES DE TRABAJO AUTÓNOMO ALGO QUE RESULTA ESPECIALMENTE TRASCENDENTE EN CLAVE DE GÉNERO.



BOLETÍN IBEROAMERICANO SOBRE PROTECCIÓN SOCIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO
Doctora en Derecho. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Carlos III.

ÚLTIMA REFORMA DE AUTÓNOMOS EN ESPAÑA: IMPLICACIONES EN LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES

En España recientemente se ha aprobado la Ley 6/2017, de 25 de octubre, de reformas urgentes del Trabajo Autónomo. La nueva norma establece como uno de sus objetivos principales la regulación de instrumentos que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral de los/as trabajadores/as autónomos/as.

SE LES ANIMA A CONTINUAR CON SU ACTIVIDAD LABORAL EN LOS MOMENTOS EN QUE SE ENCARGAN DEL CUIDADO DE SUS HIJOS O FAMILIARES

Los dos beneficios regulados consisten en bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social. Es decir, se reduce la cuantía a pagar en el cumplimiento de la obligación de cotización al sistema. De este modo, se les anima a continuar con su actividad laboral en los momentos en que se encargan del cuidado de sus hijos/as o familiares, dado que es posible que se reduzcan sus ingresos cuando concilian ambas facetas de su vida.

En concreto, se han regulados beneficios relacionados con la maternidad/paternidad, esto es, se han reconocido derechos derivados del nacimiento de los/as hijos/as. Este incentivo no es nuevo, sino que lo que la Ley hace es matizar algunos de sus elementos. Como es fácil deducir, estos beneficios se disfrutarán especialmente por las trabajadoras autónomas, ya que, en general, todavía son las mujeres las que usan los instrumentos legales que permiten la conciliación de su vida familiar y laboral.

Asimismo, se han regulado otros beneficios que solo se reconocen a las trabajadoras autónomas. En concreto, se regula una bonificación para las trabajadoras autónomas que abandonan su actividad por

razón de su maternidad y luego vuelven al trabajo antes de que trascurran dos años con el fin de fomentar su vuelta al trabajo.

¿En qué consiste la bonificación concedida únicamente a las trabajadoras autónomas?

Se reconocen ciertas bonificaciones en las cotizaciones de las trabajadoras autónomas encuadradas tanto en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos como en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar, pertenecientes al grupo 1 de cotización.

Las trabajadoras pueden bonificarse cuando hayan cesado su actividad por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, y se reincorporen en los dos años siguientes a dicho cese. Por tanto, podrán empezar a disfrutar del beneficio, cuando terminen el período de prestación de maternidad, o esperar el tiempo que estimen conveniente, siempre que no transcurran más de dos años. La trabajadora autónoma, una vez ha terminado el disfrute de la prestación de maternidad y se reincorpore a la actividad laboral, abonará una cuota reducida al sistema de la Seguridad Social, dependiendo de la base de cotización elegida: si opta por la base mínima de cotización, abonará por contingencias comunes, incluida la Incapacidad Temporal, 50 euros mensuales.Si elige otra base de cotización superior a la mínima, entonces se le restará de la cuantía correspondiente el 80% de la cuota resultante de aplicar a la base mínima de cotización el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la Incapacidad Temporal.

SITUACIONES EN LAS QUE SE RECONOCEN BONIFICACIONES PARA CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LOS AUTÓNOMOS

- Cuando se encarguen del cuidado de menores de doce años, que tenga a su cargo (antes era solo hasta los siete años)
- Cuando tenga a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada.
- Cuando tengan a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% o una discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %. Se exige que el familiar no desempeñe ninguna actividad retribuida.

El beneficio consiste en una bonificación de un 100% de la cuota por contingencias comunes durante doce meses, que se ajusta a la base media que tuviera el cotizante en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida. Es decir, por esta contingencia no se abonará ninguna cuantía.

Con esta opción sobre la base elegida se garantiza que el cotizante mantenga su base de cotización de acuerdo con sus contribuciones anteriores, sin afectar, por tanto, a su protección futura.

BOLETÍN IBEROAMERICANO SOBRE PROTECCIÓN SOCIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

MARÍA GEMA QUINTERO LIMA
Doctora en Derecho. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Carlos III.

LA PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LA MUJER AUTÓNOMA

Con carácter general, las cuestiones ligadas a la salud de las mujeres se han convertido en una de las líneas estratégicas de las distintas políticas públicas con más recorrido de las últimas décadas ([1]). Especialmente remarcables serían aquellas líneas de trabajo ligadas a la maternidad (embarazo y puerperio), pero no solo, porque la protección contra enfermedades transmisibles y no transmisibles y la salud mental han sido igualmente objeto de planes de acción. De la misma manera, la protección de la salud en el trabajo, desde las distintas órbitas internacionales ([2]) y nacionales, ha constituido objetivo prioritario de acciones públicas y privadas de protección social entendida en un sentido ámbito.

Por lo que respecta al trabajo autónomo, la asistencia sanitaria se integra generalizadamente en el campo de aplicación de los distintos sistemas de seguridad social. Pues bien, en la encrucijada, la protección de la salud de las mujeres trabajadoras autónomas ofrece hoy un ámbito de reflexión en nada baladí. En distintas direcciones. Sirva señalar dos: 1.- De una parte, la trabajadora autónoma, al igual que los varones que prestan servicios en régimen no asalariado, quedaría excluida de los esquemas de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud en el trabajo estandarizados para los trabajadores/as asalariados. De ahí que las trabajadoras se erijan como garantes de su propia salud y seguridad en el marco del desempeño de sus actividades en régimen de autonomía.

Atendiendo al tipo de actividad en que se produzca ese desempeño, y, sobre todo, a los recursos derivados de la misma -y aquí las eventuales brechas de remuneración ejercen un rol concreto en lo que concierne a la inversión en seguridad/ prevención-, la trabajadora autónoma quedaba expuesta a mayor o menos número de riesgos ligados a su actividad profesional,

[1] Sirva de paradigma la labor de la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (http://www1.paho.org/hq/dmdocuments/2009/OPS-politica-de-igualdad-de-genero.pdf), y de la ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD (http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44168/1/9789241563857_eng.pdf).

[2] http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm

según sea su capacidad/ posibilidades económicas de diligencia/previsión.

Esta situación amortigua los eventuales efectos negativos, o los incrementa, en aquellos casos en los que la trabajadora autónoma comparte lugares de trabajo con trabajadores/as asalariados/as y/o con otros/as trabajadores/as autónomos/as. En este sentido cabría que las cuestiones de salud ligadas al trabajo recibieran los efectos colaterales de la actividad empresarial preventiva de los/as trabajadores/as asalariados/as, y/o que se estableciera una actividad preventiva de cooperación entre trabajadores/as autónomos/as que comparten espacios de trabajo. 2.- De otra parte, en el trabajo autónomo, especialmente en ciertos sectores, están especialmente presentes riesgos físicos ligados a la manipulación de cargas, al uso de pantallas de visualización, y, sobre todo, riesgos de tipo psicosocial. Por lo que respecta a estos últimos, resulta pertinente como causa no sólo la actividad profesional concreta que se desarrolla, sino también el propio régimen de trabajo –en régimen de independencia, en el que asume el riesgo y ventura de la actividad. Desde una perspectiva de actualización del riesgo, los anteriormente señalados son

susceptibles de generar patologías agrupadas en la categoría genérica de trastornos musculo-esqueléticos, de una parte, y de trastornos mentales, de otra. patologias que, desde una perspectiva de género, potencialmente pueden agravarse como consecuencia de circunstancias ligadas a la condición femenina.

En efecto, hay ciertas condiciones fisiológicas eminentemente femeninas (de tipo hormonal, por ejemplo, o relacionadas con gestaciones y puerperios previos), que influyen en la mayor tasa de

HAY CIERTAS CONDICIONES FISIOLÓGICAS EMINENTEMENTE FEMENINAS (DE TIPO HORMONAL, POR EJEMPLO, O RELACIONADAS CON GESTACIONES Y PUERPERIOS PREVIOS), QUE INFLUYEN EN LA MAYOR TASA DE INCIDENCIA DE CIERTAS ENFERMEDADES EN MUJERES

Tendencias

incidencia de ciertas enfermedades en mujeres (osteoporosis, fibromialgias, etc.), en ciertas cohortes de edad. De la misma manera, la condición social de las mujeres como agentes del cuidado (de los miembros de la familia, sean cónyuge, ascendientes, descendientes u otros parientes) y, con cierta normalización, como agentes de trabajo doméstico en el hogar, añade una carga física y mental (tanto más en situaciones de monoparentalidad, que son eminentemente femeninas) a la actividad por cuenta propia en sí misma considerada, lo que puede desembocar en situaciones de estrés, fatiga crónica, depresión, por señalar algunas patologías mentales. De suerte que los sobreesfuerzos derivados de la actividad profesional pueden incrementar exponencialmente sus efectos perversos en la salud de la mujeres cuando componen un sumatorio con esfuerzos enmarcados en el mantenimiento del hogar y el cuidado de las personas de dicho entorno.

Derivado de lo anterior, cuando se materializa una patologías de las mencionadas anteriormente, la consideración profesional o común de la causa de la patología queda difuminada por los condicionantes (fisiológicos y anatómicos, y socioeconómicos) de género. Porque el trabajo autónomo puede ser un agravante de enfermedades femeninas preexistentes, pero también el trabajo autónomo puede verse afectado por ese tipo de enfermedades; y a lo anterior se suma que las condiciones personales de las trabajadoras autónomas introducen un tercer ingrediente de complejidad.

Al margen de lo anterior, como un elemento de cierre, no ligado ni al trabajo autónomo, ni a la condición social de las mujeres, sino a consideraciones puramente fisiológicas y anatómicas ligadas al género, constituyen un reto emergente el de la protección de la salud en el marco del elenco de cánceres exclusivamente femeninos (mama, útero y ovarios).

De ahí que sea preciso analizar las condiciones de salud de las mujeres autónomas desde una triple óptica: la de trabajadora autónoma, responsable de su propia salud laboral, la de la mujer autónoma que además realiza funciones sociales dentro de los roles familiares y sociales, y la de personas con una fisiológica/anatomía concreta. Para así poder diseñar esquemas de protección eficaces.

Entrevistas

ERIC BRIONES BRIONES: "Se debe fortalecer un mayor diálogo entre sectores y el Gobierno" Tania García Sedano

El doctor Eric Briones Briones, es abogado y notario. Cuenta con una maestría y un doctorado con énfasis en derecho laboral. Autor de quince libros en materia laboral y de más de 35 publicaciones en revistas especializadas, tanto a nivel nacional como internacional; ha sido expositor en diferentes foros nacionales e internacionales. Es profesor de derecho laboral en la Universidad de Costa Rica; Universidad Escuela Libre de Derecho; Universidad Nacional de Costa Rica; Universidad para la Cooperación Internacional; Universidad Estatal a Distancia, en la cátedra de Maestría del Derecho Colectivo laboral y Normas Internacionales Laborales. Profesor Investigador de la UNED.

¿Qué notas caracterizan el trabajo independiente en Costa Rica?
De conformidad con la normativa costarricense, desde el año 1943, se dejó plasmado que existe trabajo dependiente, cuando haya de por medio una subordinación, una prestación personal y una remuneración fija salarial; por contrario sensu, cuando no existan estos elementos, estaríamos en presencia de un trabajo independiente...

¿Qué hitos permiten comprender la configuración del concepto de trabajador independiente? ¿Hacia donde va esta figura?.
Esta figura en el país se posiciona más, en donde se estilan y promueven por parte del Gobierno, el trabajo independiente, mediante las pequeñas y medianas empresas, velando porque haya formalidad, en el campo de la seguridad social, tributaria, etc.

¿Se ha incorporado la perspectiva de género en la regulación de esta forma de trabajo?.
En el sector privado, existen dentro de la corriente legislativa propuestas de género, para este tipo de trabajo, como la inclusión del varón para el disfrute del nacimiento de sus hijos. No obstante, la perspectiva de género, se comprueba día a día por medio del cuerpo de personas inspectoras de Trabajo, sobre todo en cuanto a la equidad salarial, goce de los mismos derechos laborales.

¿Qué retos se plantean para mejorar la protección social de estos trabajadores?.Se plantean distintos retos, no obstante, por el sistema legislativo, en muchos casos han quedado en el olvido y propuestas de reforma, se han atrasado, para que entren en vigencia dentro del orden jurídico costarricense. Se debe fortalecer un mayor dialogo entre sectores y el gobierno, fortalecimiento de la Inspección de trabajo, del sistema de seguro social, etc.

CÉSAR GARCÍA: "Las medidas de conciliación han tenido un escaso impacto"

Daniel Pérez del Prado

César García es el vicesecretario general de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA). UPTA es una Confederación de organizaciones territoriales y sectoriales que asocian a trabajadores y trabajadoras por cuenta propia, microempresarios y emprendedores de las distintos sectores o ramas de actividad económica. Entre sus objetivos se encuentra fomentar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia social, cultural, profesional y económica. La Confederación UPTA está constituida por 34 organizaciones territoriales y sectoriales, con presencia en todas las 17 Comunidades Autónomas españolas, más Ceuta y Melilla.

¿Cuál es el análisis que hace UPTA de la situación de las trabajadoras autónomas en España?

Existe una menor presencia de mujeres en el trabajo autónomo que de hombres. La relación estaría en torno al 65% para los hombres y el 35% para las mujeres.

El impacto del género en el ámbito del trabajo autónomo es relativo, pues una vez que se ofrecen los servicios, el mercado establece el precio con independencia del sexo del oferente. Aun así, lógicamente, también hay áreas en las que se hace preciso trabajar.

Por ejemplo, en el ámbito de la conciliación de la vida personal y familiar, en los últimos años se han introducido medidas interesantes que sin embargo han tenido un escaso impacto.

Así, las bajas por incapacidad temporal o por maternidad están registrando unos bajos índices de uso, por una parte, por cuestiones de carácter práctico, pues resulta difícil encontrar a una persona que te sustituya de forma eficaz en el negocio; por otra, por motivos de índole cultural, conectados con los roles que aún tienen hombres y mujeres en la sociedad y con quién ha de "sacrificarse" profesionalmente para hacer frente a las responsabilidades familiares.

> ***"ES PRECISO PLANTEAR UN "ESTATUTO FISCAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO" QUE ADAPTE LA NORMATIVA TRIBUTARIA Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL A LAS PECULIARES CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO AUTÓNOMO***

Entrevistas

¿Cómo valora UPTA las últimas reformas llevadas a cabo por el Ejecutivo y en qué medida tienen en cuenta la particular situación de las trabajadoras autónomas?
Como acabo de señalar, de la Ley de reformas urgentes [Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo], nos parecen especialmente importantes las que tienen que ver con la conciliación de la vida personal y profesional que, a nuestro juicio, están bien orientadas, si bien están teniendo problemas graves en cuanto a su aplicación práctica. Esto puede ser debido a que, en determinados tipos de negocio, como los pequeños autónomos, pequeños establecimientos y microempresas, es relativamente difícil encontrar una persona que sustituya al autónomo de forma eficaz, a pesar de las ventajas que se han concedido, por ejemplo, en materia de cotizaciones a la Seguridad Social, bonificándose tanto las propias cuotas como las de quien te sustituye.

¿Cuáles son las principales propuestas de UPTA en relación a las trabajadoras autónomas?
El ámbito fundamental es el de las políticas de conciliación. Al margen de este, la mayor parte de las propuestas y reivindicaciones de UPTA tienen que ver con el ámbito fiscal y tributario y de las cargas administrativas, por lo que suelen tener un carácter transversal. No obstante, ello no quiere decir que no exista margen y, de hecho, debe haber medidas de acción positiva en el ámbito de las ayudas y subvenciones.

LA NOCIÓN DE TRABAJO INFORMAL EN AMÉRICA LATINA NO ES HOMOLOGABLE A LA DE ECONOMÍA SUMERGIDA EN ESPAÑA

En particular, en materia de protección social, ¿hacia dónde debería caminarse?
Afortunadamente, en los últimos años se ha alcanzado una protección social de los autónomos que está bastante equiparada con la del Régimen General. No obstante, los dos ámbitos en los que resulta necesario seguir trabajando de forma intensa son el cese de actividad y la formación. Además, es preciso plantear un "estatuto fiscal y de la Seguridad social del trabajador autónomo", que adapte la normativa tributaria y de la Seguridad Social a las peculiares características del trabajo autónomo; y desarrollar el trabajo a tiempo parcial.

¿Mantiene UPTA algún tipo de contacto o programa de colaboración con otras entidades en Iberoamérica? ¿Qué puntos hay en común?
Mantenemos un estrechísimo contacto con las organizaciones integrantes de la Unión Iberoamericana de Economía Informal, de la que UPTA forma parte (UTREIN Iberoamérica). Es cierto que hay problemáticas diferentes, pues la noción de trabajo informal en América Latina no es homologable a la de economía sumergida en España, pero también que hay muchos puntos y problemas comunes, para los que los intercambios de experiencias a uno y otro lado del Atlántico resulta una estrategia enormemente útil.

PATRICIA GALLO: "La economía ilegal es aprovechada por la formal en etapas posteriores de venta"

Tania García Sedano

Patricia Gallo es secretaria letrada de la Cámara Federal de Apelaciones Criminal Correccional de la Capital Federal Argentina, Sala II. Profesora ayudante de Derecho Penal en la Universidad de Buenos Aires. Abogada por la Universidad de Buenos Aires. Máster en Derecho Penal por la Universidad de Sevilla. Doctora en Derecho por la Universidad Autónoma de Madrid.

¿En qué consiste y a qué se debe el fenómeno de los "Talleres Textiles Clandestinos" en Argentina?

El proceso de expansión de la industria textil en los últimos años y la alta competitividad (el principal competidor es China) ha llevado a esta modalidad de trabajo esclavo, a través del establecimiento de talleres textiles clandestinos -sin habilitación- (TTC). Estos talleres se nutren en general de trabajadores migrantes irregulares limítrofes, principalmente ciudadanos peruanos y bolivianos (que en muchos casos son sujetos pasivos del delito de trata de personas). Es decir, las grandes marcas pretenden competir flexibilizando todo lo posible sus costos, siendo la variable de ajuste, la mano de obra. Así, trasladan a sus proveedores (los "talleristas") la presión de conseguir este objetivo, quienes aprovechan la vulnerabilidad extrema de este colectivo, que no puede denunciar su situación ni exigir sus derechos laborales. Así las cosas, la economía ilegal es aprovechada por la economía formal en etapas posteriores de venta y comercialización de las prendas. Se calcula que sólo en la ciudad de Buenos Aires hay aproximadamente unos 3.000 TTC.

¿Qué características tiene el trabajo en los TTC?

Normalmente los TTC se montan en casas muy antiguas de barrios marginales, donde las instalaciones eléctricas originales no sirven, por lo que se realiza un tendido rápido e improvisado de cables con escasos recursos. No hay disyuntores ni llaves térmicas, hay cables sin aislar e interruptores en mal estado, generando riesgo de electrocución y de incendio. No tienen ventanas hacia el exterior, ni salidas de emergencia, porque intentan ocultar su actividad. Asimismo, a los trabajadores no se les permite salir del taller y no se les proveen de los equipos de protección personal necesarios para esta labor. Los inmigrantes viven en el taller, hacinados y mal alimentados, con extensas jornadas laborales ("camas calientes") y expuestos a múltiples riesgos, como el de contraer tuberculosis. Los TTC presentan un alto grado de flexibilidad, en el sentido de que permiten desmontar y montar y

trasladar fácilmente una unidad productiva de un sitio a otro. Por eso, a pesar de las clausuras, los TTC siguen funcionando. Además, es muy difícil detectarlos, porque están ocultos detrás de las fachadas de casas o de paredones ciegos. Muchas veces se llega a ellos gracias a las denuncias de los vecinos o cuando se produce un siniestro. En 2006, un incendio en un TTC (por sobrecarga eléctrica) provocó la muerte de cinco niños y una joven embarazada; estaba habilitado para funcionar con cinco operarios, pero vivían hacinadas y eran explotadas laboralmente unas 60 personas. Fue este el caso que destapó la problemática de los TTC.

¿Se ha adoptado una perspectiva de género para abordar el problema que nos ocupa?
No tengo conocimiento de que de que se haya abordado esta problemática con esa visión.Pienso que tal vez se deba a que en los TTC se captan a familias inmigrantes enteras, padres e hijos menores y en ese sentido, el trabajo esclavo "no discrimina". Sin embargo, si bien es verdad que aquí el colectivo vulnerable consiste en "los inmigrantes ilegales", no puede perderse de vista que la posición de la mujer que integra dicho colectivo es doblemente vulnerable; basta con mencionar los casos de las trabajadoras inmigrantes embarazadas que no reciben un trato acorde a su condición, no se le permite asistir a los controles médicos y muchas veces paren a sus hijos entre las máquinas de coser.

¿Cómo propone Ud. hacer frente a esta particular modalidad delictiva?

Entrevistas

En primer lugar, pondría el acento en los procedimientos de inspección; es necesario el trabajo coordinado y conjunto entre la Agencia gubernamental de control (que habilita y fiscaliza los locales comerciales), la Inspección de Trabajo y la Justicia Federal (competente en el delito de trata de personas con fines de explotación laboral). De este modo, podrían detectarse TTC antes de que ocurran accidentes laborales. Sin embargo, la erradicación de los talleres no es la solución total del problema, ya que los trabajadores del TTC que se clausura, quedan literalmente "en la calle".

El siguiente paso, hay que darlo en el marco de la economía social; por ejemplo a través de la creación y subvención de "polos productivos", que son centros para el desarrollo de la industria textil y la capacitación de trabajadores provenientes de empresas informales o clausuradas. Esta iniciativa debería extenderse y convertirse en política de Estado para combatir el "trabajo esclavo". Otro paso importante sería también hacer obligatoria para las empresas textiles, la adhesión al Programa (voluntario) de Certificación para el sector de indumentaria, denominado "Compromiso Social Compartido". Este programa tiene como objetivo promover y certificar, de manera independiente, el cumplimiento de los requisitos definidos por el Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI) para las empresas de indumentaria, demostrando que las actividades que se desarrollan en este ámbito, se realizan bajo condiciones humanas, éticas, legales, en condiciones seguras y saludables para los trabajadores y cuidando el medioambiente, ya que no podría concebirse la "calidad" de un producto fabricado bajo condiciones degradantes de la condición humana o el ambiente.

CAPTAN A FAMILIAS INMIGRANTES ENTERAS, PADRES E HIJOS, EN ESE SENTIDO, EL TRABAJO ESCLAVO "NO DISCRIMINA"

MUJERES EMPRENDEDORAS EN IBEROAMÉRICA

Tania García Sedano

Se han escogido cuatro mujeres, que son un modelo de emprendimiento, de acuerdo con sus contribuciones en el contexto de la economía social y solidaria. Destacar que la elección de este parámetro se ha realizado por constituir un modo complementario para hacer frente al incremento del trabajo precario y al grave déficit de trabajo decente relacionado con la economía informal.

Doña María Amparo Pascual. **CUBA**

Es fundadora, directora, investigadora y consultora del Centro Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba (CENCEC). El CENCEC es el Centro de investigación perteneciente al Ministerio de Salud Pública de Cuba. Su objetivo es garantizar la evaluación clínica que se requiere para el registro y la comercialización de productos médico - farmacéuticos o biotecnológicos, así como equipos médicos en Cuba y otros países interesados. Realiza además evaluaciones terapéuticas para solucionar los problemas de salud de la población. Brinda asesoría en todas las fases del desarrollo clínico de productos farmacéuticos, biotecnológicos y equipos médicos, y garantiza rigor científico, ético y metodológico acorde con los estándares internacionales. En el año 2011 la Organización Mundial de la Salud destacó este sistema afirmando que: “la isla dispone de un registro a la altura de las exigencias internacionales”. Así, añadió, Cuba “constituye un ejemplo para la región americana”. Enlace: LinkedIn.

Agenda de actualidad

Doña María Emilia Correa. **COLOMBIA**

Cofundadora y expresidenta del directorio de Sistema B que nace con la misión de impulsar en América Latina un nuevo sector en la economía, integrado por Empresas B, creadas para resolver problemas sociales y ambientales, donde los resultados financieros son una herramienta para lograr la misión institucional, y no un fin por sí mismos. Ser Empresa B significa el compromiso de demostrar que las empresas pueden ser agentes de cambio y acreditar que es posible perseguir el triple impacto (económico, social y ambiental) de manera simultánea. Las Empresas B tienen la convicción de ser las mejoras para el mundo y por eso protegen su misión y cumplen un estándar para poder certificarse. En el año 2016 el Movimiento B adquiere una dimensión global con presencia en Europa Continental, Reino Unido, África Lusófona y Australia. Enlace: LinkedIn.

Doña Andrea Nallim. **ARGENTINA**

Es la única latinoamericana postulada en la ONU como emprendedora del año por su empresa de reciclaje tecnológico. Quedó seleccionada entre 73 participantes de todo el mundo para concursar por el Women In Business Awards, en la convocatoria del año 2016, por su proyecto Reciclarg Recycling Technology.

Debido al consumo y la obsolescencia programada de los productos electrónicos y eléctricos, la gestión sus residuos constituye una de las actuales problemáticas del mundo globalizado. En este contexto actúa Reciclarg, que es una empresa de Triple Impacto, cuyo propósito es descontaminar la región de residuos electrónicos. Busca generar valores en la sociedad a través de toda la cadena, cerrando el ciclo a través de productos de Diseño Sustentable. Enlace: Los Andes.

Doña Leticia López Cotelo. **ESPAÑA**

Fundadora y directora de Acompartir, una organización sin ánimo de lucro, creada para ayudar a las empresas a gestionar socialmente los productos que no venden, distribuyéndolos a entidades solidarias en toda España.

Se trata de un proyecto de emprendimiento social que surge con el fin de establecer un puente de confianza entre el mundo lucrativo y el no lucrativo. Además, forma parte de la alianza Goods to Give (G2G), una red europea formada por las principales entidades receptoras de donaciones de productos no alimentarios, junto con (ADN France) y (Goods to Give) Bélgica. Enlace: LinkedIn.

EMPRENDER EN FEMENINO

La Secretaria General Iberoamericana hizo público en noviembre 2017 (accesible desde http://segib.org/disponible-el-informe-emprender-en-iberoamerica/) el **mapeo de actividades y sectores en los que, durante 2017, se ha desarrollado el emprendimiento en Iberoamérica.** Resulta remarcable el incremento del emprendimiento/emprendedorismo femenino, que manifiesta la efectividad de los distintos ecosistemas (instrumentos normativos y económico-financieros, agentes públicos y privados) puestos a disposición de la igualdad de oportunidades en la región. Si bien hay una mayor actividad emprendedora de hombres comparada con la de las mujeres, es aún más cierto que la tasa de emprendimiento femenino a edad temprana aumenta en mayor proporción (sirvan los datos de Argentina y Chile, por ejemplo en los que la tasa de actividad emprendedora presenta una variación entre 2005-2010 de un 113, 7% y 169,8% respectivamente para mujeres, y 71,0 y 110,2 para hombres, respectivamente). Entre las personas de relevancia entrevistadas hay una representación femenina creciente y que pone de relieve la creciente de mujeres en ámbitos estratégicos de emprendimiento.

CUBA

El Palacio de las Convenciones de La Habana acogió del 11 al 13 de abril un congreso sobre **"El rol del derecho del trabajo y de la Seguridad Social ante los nuevos escenarios y en la protección de los derechos fundamentales de trabajadores y trabajadoras"**, convocado por la sociedad cubana de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Unión Nacional de Juristas de Cuba, la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas, la Asociación Latinoamericana de Jueces del Trabajo, la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, la Asociación Americana de Juristas Laborales de Colombia. Entre los ejes temáticos del Congreso, se encuentra "**El trabajador autónomo y de las cooperativas de producción y servicios, su protección".**

Para consultar más información vaya al enlace: www.aidtss.org/cuba-2018/

Agenda de actualidad

PROTECCIÓN DE MENORES CON ENFERMEDADES GRAVES

La Ley número 21.063, (promulgada el 28 de diciembre de 2017) de la República de Chile crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan las enfermedades (graves) que se listan. Esta Ley resulta relevante, en primer lugar, porque se instaura un seguro obligatorio, para los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal; y durante ese tiempo recibirán un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual (art 1). Pero, en segundo lugar, porque incorpora a los trabajadores independientes al seguro (art 2c), siempre que cuenten a lo menos, con doce cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en los últimos veinticuatro meses anteriores al inicio de la licencia médica. (art 5b).

La relevancia social de esta norma tiene carácter general, porque permite conciliar las situaciones de empleo de los progenitores de menores afectados por una enfermedad grave. Y los efectos se desplegarán (baste evaluación estadística ulterior), en lo que aquí respecta, eminentemente en la esfera de las madres trabajadoras independientes.

GRANADA

En los días 12, 13 y 14 de noviembre se celebra el próximo **Congreso Internacional de Granada: "El Futuro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en un panorama de Reformas Estructurales: Desafíos para el Trabajo Decente"**, en el Paraninfo y la Sala de Conferencias de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada.

Más información: http://www.aesss.org/2018/02/avance-informativo-del-congreso-internacional-de-granada-12-13-y-14-de-noviembre-de-2018/

URUGUAY

Los días 12 y 13 de de octubre se celebrará el Segundo Congreso Mundial de Cielo Laboral, **"Cuarta revolución industrial y globalización: La protección del Empleo, la Salud y Vida Privada de los Trabajadores ante los desafíos del futuro"** en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República en Montevideo.

Más información: http://www.cielolaboral.com/2o-congreso-mundial-cielo-laboral-2018/

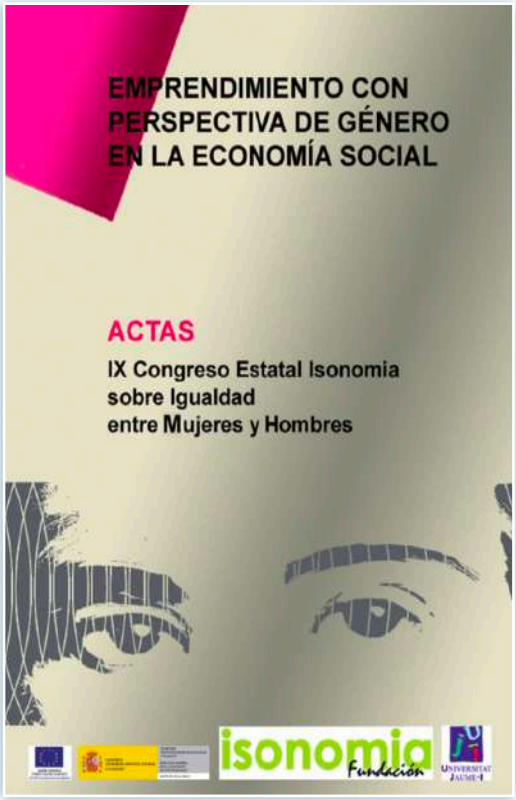
Publicaciones

Género y Emprendimiento

Guía para mujeres empresarias. OIT, 2011.

En esta publicación se analizan cuestiones centrales en el emprendimiento desde una perspectiva de género. Desde la formación a la necesidad de promoción de la igualdad, pasando por las claves del éxito empresarial y las pautas para la creación de una empresa (oportunidades, mercadeo, servicios, tecnología y finanzas) hasta finalizar con un examen de las necesidades de organización y gestión.

Enlace: Género y emprendimiento.



Emprendimiento con perspectiva de género en la economía social

Actas del IX Congreso Estatal Isonomia sobre Igualdad entre mujeres y hombres, Fundación Isonomia. Universitat Jaume I, 2013.

En esta publicación se incluyen las conclusiones de las distintas mesas de trabajo del Congreso sobre emprendimiento en la economía social, iniciándose con el estudio sobre el concepto general de economía social, examinado supuestos prácticos e incluyendo artículos sobre opciones de cambio hacia un modelo más sostenibles desde la idea del principio de igualdad. Todos estos análisis parten de las barreras experimentadas por las mujeres en actividades de emprendimiento en Chile.

Enlace: Emprendimiento con perspectiva de género en la economía social.

Publicaciones

AA.VV (Coordinado por BLÁZQUEZ AGUDO, E.M.) Prestaciones de la Seguridad Social y Género. OISS, 2017.

Se trata de un análisis de las distintas prestaciones de la Seguridad Social desde la perspectiva de género. Se estudian los beneficios, donde generalmente se protegen a las mujeres, tales como las prestaciones de maternidad, las ayudas familiares, la protección de las empleadas del hogar o la pensión de viudedad. A lo que se añade una visión del acceso a pensiones generales tales como la pensión de jubilación o la prestación por desempleo, centrando su estudio de acuerdo con las especiales circunstancias de las mujeres.

Enlace: Prestaciones de la Seguridad Social y Género.

Protección social y género en Uruguay: avances y desafíos, PNUD, 2014.

En este documento se analiza el sistema de protección social uruguayo desde la perspectiva de género, identificando cómo los mecanismos del sistema de protección social contribuyen o no a las desigualdades de género en la sociedad uruguaya.

Se parte de que la idea de que las mujeres se encuentran en desventaja para acceder a los beneficios sociales, debido a la división sexual del trabajo y a la delimitación de roles que se asignan a las mujeres en relación al trabajo doméstico y al cuidado, que impiden su desarrollo en el mercado laboral.

Enlace: Protección social y género en Uruguay.

OISS
ORGANIZACIÓN
IBEROAMERICANA
DE SEGURIDAD SOCIAL
PROGRAMA
EQUIDAD
DE GÉNERO