

LAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS EN GALICIA
THE SELF-EMPLOYED IN GALICIA

María Asunción López Arranz. Investigadora principal
Departamento de Derecho Público Especial
Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de A Coruña
a.larranz@udc.es

María del Pilar Millor Arias. Coautora
Departamento de Derecho Público Especial
Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de A Coruña
p.millor@udc.es

RESUMEN

El trabajo hace una valoración de las dificultades que se le presentan a la mujer trabajadora en régimen de autónomo. El trabajo autónomo ya en si mismo posee unas especiales características, que se acentúan y agravan cuando es una mujer la trabajadora; la financiación es más dificultosa, la morosidad o la condición femenina que la obliga a doble jornada de trabajo, la falta de tiempo para la formación son algunas de las dificultades analizadas en el trabajo, conjuntamente con la prevención de riesgos y la discriminación.

PALABRAS CLAVE

Mujer- Trabajadora- Autónoma

ABSTRACT

The work does an assessment of the difficulties that present him to the hard-working woman in diet of autonomous. The self-employed already in if same posses some special characteristic, that stress and aggravate when it is a woman the worker; The finance is not easily, the late payment or the feminine condition that forces it to double working time, the fault of time for the training are some of the difficulties analyzed in the work ,jointly with the prevention of risks and the discrimination.

KEYWORD

Woman- worker- *self-employed*

LAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS EN GALICIA

La trabajadora autónoma se enfrenta a una serie de problemas comunes a los de muchas microempresas y algunas pymes, problemas que en su caso se ven agravados por su mayor aislamiento y su menor acceso a recursos financieros, humanos y técnicos, a todo ello hemos de sumar la gran dificultad que para una trabajadora autónoma supone la conciliación de vida laboral y familiar. Para conseguir sus objetivos y mantener su empresa ha de realizar un sobreesfuerzo que difícilmente es compatible con el trabajo autónomo.

El trabajo autónomo que posee unas especiales características tal como define el art. 2.1 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos (RETA): *a los efectos de éste régimen especial, se entenderá como trabajador por cuenta propia o autónomo aquel que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas*¹.

En España el número de mujeres dedicadas al trabajo autónomo eran en el año 2005 el 31,7% de los trabajadores autónomos, en el año 2010 las mujeres representaban la tercera parte (33,7%) de los autónomos españoles y los hombres las dos terceras partes restantes (66,3%), lo que demuestra un paulatino incremento del peso de la mujer dentro del colectivo, que se ha acrecentado con la crisis.

La crisis ha golpeado con mayor dureza a los hombres por su vinculación a los sectores que más han sufrido ésta, como es la construcción pero también la agricultura y la industria. Entre abril de 2008 y abril de 2010 el número de hombres de alta como trabajadores autónomos se ha reducido en 9,7% mientras que el de las mujeres sólo lo ha hecho un 4,4%.

En nuestra comunidad autónoma, Galicia, en el año 2009 las mujeres suman 95.206, lo que representa aproximadamente el 42% del total de trabajadores autónomos. Si hacemos una comparativa de los últimos diez años vemos que en 1998 había 52.941 mujeres trabajadoras autónomas, lo que representaba entonces alrededor del 50% del total².

Partiendo del análisis del genero, y concretamente el de las mujeres gallegas, se ha enfocado este trabajo. Las mujeres que han decidido la realización de su actividad como trabajadoras autónomas han de enfrentarse a diferentes problemas que dificultan notablemente su trabajo y que en muchos casos lo hacen muy gravoso. Iremos concretando paso a paso alguno de ellos.

1. FINANCIACIÓN

Mayor dificultad para conseguir financiación bancaria debido a las exigencias de avales y al limitado patrimonio personal de muchos autónomos. Además existe un cierto desconocimiento sobre cómo negociar con los bancos, todo lo cual contribuye a que las condiciones obtenidas sean peores, es decir, que la financiación bancaria les sale más cara.

En la Comunidad Autónoma de Galicia, el Gobierno consciente de todas esas dificultades aprobó lo siguiente: Orden de 17 de marzo de 2011 por la que se establecen las bases reguladoras del Programa para la promoción del empleo autónomo, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, y se procede a su convocatoria para el año 2011³. En su artículo 1º.1 determina cual es el objeto y la finalidad del Programa: *la presente orden tiene por objeto fijar las bases reguladoras del*

¹ BOE de 15 de septiembre de 1970

² Informe 2009 sobre a situación sociolaboral de Galicia. Consello Galego de Relacións Laborais. (octubre 2010) p. 223.

³ DOG de 25 de marzo de 2011.

Programa de promoción del empleo autónomo, y proceder a su convocatoria para el año 2011. La finalidad de este programa es promover y ayudar a financiar aquellos proyectos empresariales que facilitan la creación de su propio puesto de trabajo a las personas desempleadas que pretendan desarrollar la actividad empresarial o profesional en Galicia como trabajadores o trabajadoras autónomos/as o por cuenta propia, así como apoyar la consolidación de sus proyectos empresariales fomentando la creación de empleo mediante la contratación indefinida de su primera persona trabajadora desempleada.

A lo largo del articulado se recogen los tipos de ayuda y la cuantía de las mismas, art. 4, la subvención financiera que tiene por finalidad facilitar la creación de su propio puesto de trabajo mediante la reducción de intereses de préstamos necesarios para su constitución como trabajador o trabajadora autónomo/a o por cuenta propia, teniendo en cuenta que, como mínimo, el 75% del préstamo deberá destinarse a financiar inversiones en inmovilizado material o intangible, art. 5.

2. MOROSIDAD

Los elevados plazos de pago de los clientes y, especialmente, de la Administración que en ocasiones tarda hasta años en pagar. Sumado a todo ello el gran número de impagos, más acentuados en épocas de crisis suponen un problema añadido dada la mayor dificultad del autónomo para conseguir financiación a corto plazo. La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA) en su artículo 4.f reconoce el derecho del trabajador autónomo a la percepción puntual de la contraprestación económica convenida por el ejercicio profesional de su actividad⁴. En este punto el legislador extiende la aplicación de las medidas previstas para luchar contra la morosidad en las operaciones mercantiles previstas en la Ley 3/ 2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales⁵, incluye una garantía adicional de cobro en aquellos casos en los que se presta servicios en régimen de subcontratación, que consiste en la posibilidad de exigir el precio convenido al empresario principal. Asimismo, para garantizar el cobro de los créditos por su trabajo personal se tendrá en cuenta lo establecido en la normativa civil y mercantil sobre privilegios y preferencias.

El art 91.3 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, incluye entre los créditos con privilegio general: *los créditos por trabajo personal no dependiente y los que correspondan al propio autor por la cesión de los derechos de explotación de la obra objeto de propiedad intelectual, devengados durante los seis meses anteriores a la declaración del concurso*⁶.

Frente a posibles acciones ejecutivas y embargos el trabajador autónomo cuenta con la protección de las reglas de inembargabilidad de los art 605, 606 y 607 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, referidas a bienes y retribuciones tales como: *los bienes que hayan sido declarados inalienables, los derechos accesorios, que no sean alienables con independencia del principal, los bienes que carezcan, por sí solos, de contenido patrimonial, los bienes expresamente declarados inembargables por alguna disposición legal. El mobiliario y el menaje de la casa, así como las ropas del ejecutado y de su familia, en lo que no pueda considerarse superfluo, en general, aquellos bienes como alimentos, combustible y otros que, a juicio del tribunal, resulten imprescindibles para que el ejecutado y las personas de él dependientes puedan atender con razonable dignidad a su subsistencia, los libros e instrumentos necesarios para el ejercicio de la profesión, arte u oficio a que se dedique el ejecutado, cuando*

⁴ BOE del 12 de julio de 2007.

⁵ BOE de 30 de diciembre de 2004.

⁶ BOE de 10 de julio de 2003.

su valor no guarde proporción con la cuantía de la deuda reclamada, los bienes sacros y los dedicados al culto de las religiones legalmente registradas, las cantidades expresamente declaradas inembargables por Ley, los bienes y cantidades declarados inembargables por Tratados ratificados por España. Los salarios y pensiones, es inembargable el salario, sueldo, pensión, retribución o su equivalente, que no exceda de la cuantía señalada para el salario mínimo interprofesional, los salarios, sueldos, jornales, retribuciones o pensiones que sean superiores al salario mínimo interprofesional se embargarán conforme a la escala establecida por la Ley...⁷, tal y como señala el art. 10.4 de la LETA : el trabajador autónomo responderá de sus obligaciones con todos sus bienes presentes y futuros, con las excepciones anteriormente señaladas. La vivienda que constituya su residencia habitual queda asimismo especialmente protegida frente a posibles decisiones de embargo de acuerdo con el art. 10.5 LETA.

Esta compleja situación que produce la morosidad a los trabajadores autónomos, en el tráfico diario y en situación de crisis, es todavía mayor cuando la actividad es realizada por una mujer ya que generalmente los recursos económicos son más difíciles de obtener por ésta.

3. FORMACIÓN

La trabajadora autónoma tiene mayor dificultad para reciclarse profesionalmente debido a la falta de tiempo, de información y a la imposibilidad de ausentarse de su negocio. Lo que repercute negativamente en su capacidad de gestión e innovación. Además utilizan en menor medida los programas de formación continua para su personal.

Las medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora. Recogidas en el art 14.4 de la ley 32/2010 de 5 de agosto por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos⁸ *Las medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora de los trabajadores autónomos beneficiarios de la protección por cese de actividad, a las que se refiere el artículo 3.2 de esta Ley, se financiarán con un 1 por ciento de los ingresos obtenidos de conformidad con su artículo 14.3. Dichas medidas serán gestionadas por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma competente y por el Instituto Social de la Marina, en proporción al número de beneficiarios que gestionen; estas medidas pretenden un reconocimiento de este derecho a los trabajadores autónomos en igualdad con el resto de trabajadores, fundamental para el desarrollo de una actividad más competitiva en su campo. Son muy recientes y dadas las características de la mujer trabajadora autónoma en cuanto a sus largas jornadas de trabajo la van a incapacitar para su formación y promoción unido a los graves problemas de competitividad con empresas de mayor tamaño, hará que el tiempo dedicado a su propia formación sea del todo escaso o ninguno. Además la condición de esposas y madres en múltiples ocasiones las llevan a dobles o triples jornadas de trabajo.*

La formación profesional para el empleo también resulta difícilmente aplicable a la trabajadora autónoma, si bien está regulada a través de planes de formación intersectorial amparados tanto en convenios suscritos en el marco del Sistema Nacional de Empleo, como en el ámbito autonómico, gestionados por asociaciones representativas de autónomos de carácter intersectorial, así como las organizaciones contempladas en el artículo 21.5 de la LETA.

En la Comunidad Autónoma de Galicia, la Orden de 17 de marzo de 2011 por la que se establecen las bases reguladoras del Programa para la promoción del empleo autónomo, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, y se procede a su convocatoria para el año 2011,

⁷ BOE de 8 de enero de 2000.

⁸ BOE de 6 de agosto 2010.

mencionada anteriormente contempla, además, diversas subvenciones para la formación de las trabajadoras autónomas en el art. 7, en el cual se fija que: el objeto de esta subvención es la financiación parcial de cursos relacionados con la dirección y gestión empresarial y nuevas tecnologías de la información y comunicación, a fin de cubrir las necesidades de formación del trabajador o trabajadora autónoma durante la puesta en marcha de la empresa.

4. NUEVAS TECNOLOGÍAS

El bajo nivel de implantación de las nuevas tecnologías por parte de las trabajadoras autónomas es debido a la falta de conocimientos y de recursos financieros. Todo ello reduce su capacidad de innovación, competitividad y calidad. Las mayores inversiones se llevan a cabo en el sector inmobiliario aunque éste tiene también grandes dificultades.

En Galicia la Orden de 17 de marzo del 2011 ha previsto determinadas subvenciones para asistencia técnica con la finalidad de mejorar el desarrollo de la actividad de la trabajadora autónoma durante la puesta en marcha de la empresa, para la realización de estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis..

Las nuevas tecnologías van unidas a la implantación de los programas de calidad en la empresa. La tendencia a una filosofía de calidad es algo que no puede ser ajeno a los autónomos aunque su implantación va suponer grandes retos para ellos. Contribuye a ello la falta de formación específica y la nula capacidad inversora.

5. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PROTECCIÓN SOCIAL

La crisis y la doble jornada laboral repercuten negativamente sobre nueve de cada diez trabajadoras autónomas. La Unión Europea reconoce que las trabajadoras autónomas son las más perjudicadas en cuanto a las medidas de prevención y de seguridad y salud en el trabajo. Diversos estudios e informes de los estados miembros constatan que el desarrollo del trabajo en función del género marca amplias diferencias, lo que conlleva a que nueve de cada diez autónomas consultadas, o sea el 92,3%, manifiestan que la doble jornada laboral, unida a las vicisitudes económicas actuales que están sufriendo en sus negocios son causa de muchas de las sintomatologías que padecen.

Esto ha llevado a la promulgación de una nueva directiva la 2010/141/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de julio de 2010 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma⁹, que ha sustituido a la Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad¹⁰; en vigor desde el 15 de julio del 2010 obliga a los Estados miembros de la UE a incorporar la Directiva a sus legislaciones nacionales en el plazo de dos años. Y, únicamente, cuando así lo justifiquen dificultades particulares, este período podrá prorrogarse por otros dos años para cumplir las disposiciones relativas a los cónyuges colaboradores. En desarrollo del artículo 157, apartado 3, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea¹¹.

Gracias a esta nueva Directiva de la Unión Europea las trabajadoras autónomas y sus cónyuges gozarán de una mayor protección social incluido, por primera vez, el derecho al permiso de maternidad. La Directiva relativa a los trabajadores autónomos y sus cónyuges colaboradores

⁹ BOUE de 15 de julio de 2010.

¹⁰ DOUE de 19 de diciembre de 1986.

¹¹ DOUE de 9 de mayo de 2008.

mejora los derechos a la protección social de millones de mujeres en el mercado laboral, reforzando así la capacidad empresarial femenina.

Esta normativa pretende mejorar considerablemente la protección de las mujeres que ejercen una actividad autónoma y la de sus cónyuges colaboradores o parejas de hecho, especialmente en caso de maternidad: se les ofrece una prestación por maternidad y un permiso de al menos 14 semanas, si así lo desean. Se trata de la primera vez que se conceden prestaciones por maternidad a los trabajadores autónomos en toda la UE, en un período en el que los recortes corren por todo el continente.

Por último, la disposición relativa a la protección social para los cónyuges colaboradores y las parejas de hecho supone también una mejora considerable respecto a la Directiva de 1986. Tendrán el mismo derecho a la cobertura de la seguridad social que los trabajadores por cuenta propia, siempre que el Estado miembro ofrezca dicha protección a los trabajadores autónomos, lo que ayudará a establecer medidas de seguridad social y a impedir las bolsas de pobreza femenina.

Con la entrada en vigor de esta nueva ley, Europa da un paso importante para mejorar la protección social y ofrecer unos derechos económicos y sociales iguales a los hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma y a sus cónyuges, ha afirmado Viviane Reding¹².

La presente Directiva establece un marco para hacer efectivo en los Estados miembros el principio de igualdad de trato entre los hombres y las mujeres que ejercen una actividad autónoma o contribuyen al ejercicio de una actividad de ese tipo, en relación con aquellos ámbitos que no están cubiertos por las Directivas 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación¹³ y 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social¹⁴.

La aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y en el suministro de los mismos seguirá rigiéndose por la Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro¹⁵.

La directiva regula la prestación por maternidad algo realmente necesario para la mujer autónoma pueda compatibilizar la maternidad y su trabajo. En el art 8.1 se señala que: *Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que a las trabajadoras autónomas, las cónyuges y las parejas de hecho a que se refiere el artículo 2 se les pueda conceder, de conformidad con el Derecho nacional, un subsidio por maternidad de cuantía suficiente que permita interrupciones en su actividad profesional por causa de embarazo o maternidad durante por lo menos 14 semanas. Va a ser opción de los Estados miembros la obligatoriedad o la voluntariedad de dicha medida. El subsidio al que se hace referencia la directiva será aquel que garantice unos ingresos equivalentes a otras medidas como pueden ser la interrupción de la actividad laboral por motivos de salud o cualquier otro regulado por los estados miembros.*

¹² Comisaria de Justicia y Derechos Fundamentales de la UE.

¹³ DOUE de 26 de julio de 2006.

¹⁴ DOUE de 10 de enero de 1979.

¹⁵ DOUE de 21 de diciembre de 2004.

En España las trabajadoras por cuenta propia tienen los mismos derechos a las prestaciones de maternidad con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones previstos para el resto de los trabajadores, con las particularidades que establece el régimen de trabajadores autónomos como en lo referente a la posibilidad de percibir el subsidio compatibilizándolo con una jornada a tiempo parcial, en cuyo caso la percepción del subsidio y la reducción de la actividad solo puede efectuarse en el porcentaje del 50%..

En cuanto a los derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos en materia de seguridad y salud en el trabajo en nuestro país, se recogen en el artículo 3.1 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales (LPRL)¹⁶, al trazar su campo de aplicación, determina la aplicación de las medias de seguridad y salud de la presente ley para los trabajadores autónomos. Y les aplica las reglas de cooperación, información e instrucción propias de la colaboración entre empresas cuando realicen su actividad en los típicos centros de trabajo art 24.5, se regulan también en el art 8.1 del LETA, que a lo largo de sus nueve apartados establece una serie de obligaciones que principalmente afectan a la Administración Pública y a las empresas que contraten a trabajadores autónomos, igualmente se promoverán una formación en prevención específico y adaptada a las peculiaridades de los trabajadores autónomos. Son de aplicación los el art 41 de la LPRL, el art 8.4 y 5 y 8.6 del LETA y el art 316 del Código Penal.¹⁷

El trabajador autónomo tiene derecho a interrumpir su actividad y a abandonar el lugar de trabajo cuando exista un riesgo grave e inminente para su vida y su salud art 8.7 LETA en los mismos términos que lo hace el art 21.1 de la LPRL respecto de los trabajadores por cuenta ajena, sin que, por lo tanto, pueda sufrir perjuicio o represalia por el

La legislación española y comunitaria protege a las trabajadoras autónomas de los riesgos laborales en su trabajo y establece las medidas sociales necesarias para equipararlas a los trabajadores por cuenta ajena. A pesar de todo ello y como pone de manifiesto un estudio realizado por la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA,¹⁸ para conocer las condiciones de trabajo de las mujeres autónomas (realizado a una muestra de 2.000 autónomas en todo el territorio español) pone de manifiesto cómo el 84% de las trabajadoras autónomas no tiene un horario fijo de trabajo; el 76% trabaja más de 35 horas a la semana y conocen a qué hora abren sus negocios, pero no a qué hora echan el cierre de los mismos

Esta situación provoca trastornos relacionados con el estrés, que repercuten significativamente en la actividad diaria de las autónomas: siete de cada diez autónomas (73%) se sienten muy a menudo nerviosas; 6 de cada 10 (69%) intranquilas; 8 de cada 10 (87%) con frecuencia desanimadas y 6 de cada 10 (69%) bastante agotadas

La doble jornada está haciendo mella. El llevar una sobrecarga dentro y fuera del lugar de trabajo dificulta la estabilidad psicológica de estas mujeres trabajadoras. La sintomatología se somatiza en estados de irritabilidad, apnea, insomnio, tensión muscular, migrañas, trastornos de carácter gastrointestinal, ansiedad e incluso falta de apetencia sexual. A todo ello le hemos de sumar, los trabajos en casa, ocuparse de las tareas domésticas y si uno tiene hijos, suman horas a su jornada laboral. Datos están en consonancia con los proporcionados por la Agencia

¹⁶ BOE de 10 de noviembre de 1995

¹⁷ BOE de 24 de noviembre de 1995

¹⁸ Estudio estadístico de ATA, inscrita en el Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales exp. nº 7805 c.i.f.:g14575948

Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, por los que uno de cada cuatro trabajadores autónomos en la UE padece estrés relacionado con su trabajo.

La seguridad y salud de los trabajadores autónomos debe orientarse hacia medidas preventivas. Los nuevos riesgos emergentes y las pautas de prevención en un mundo laboral dinámico, son los nuevos desafíos actuales y el nuevo contexto de las prácticas de salud y seguridad laboral, como afirma la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por todo ello, las condiciones de seguridad y salud laboral de las trabajadoras autónomas debe sufrir una urgente y drástica reestructuración: la formación, información y asesoramiento directo, deben ser más accesibles y eficaces para el colectivo. El desconocimiento de los factores de riesgo a los cuales están expuestas en su lugar de trabajo, así como la carga que soportan a nivel físico y mental, está provocando innumerables desequilibrios físicos y psíquicos entre estas trabajadoras.

Hay que concienciarlas y asesorarlas en el conocimiento de las buenas prácticas a nivel preventivo. Las administraciones públicas deben jugar un papel fundamental en esta tarea prestando la ayuda necesaria, tanto en la dimensión humana como en la material, ya que está en juego la salud de de las mujeres autónomas.

El informe de ATA establece que el estrés viene motivado por la crisis de sus negocios y la larga jornada laboral que deben afrontar. En cifras, el 73% de las autónomas tienen problemas de nerviosismo muy menudo; el 87% están desanimadas, y el 69% dicen estar intranquilas porque no saben la situación que les espera al día siguiente.

Las largas horas de trabajo que tienen a sus espaldas no se ven compensadas con los bajos sueldos que reciben. Se estima que el 84% de trabajadoras no tienen un horario fijo de trabajo. Además, el 76% trabajan más de 35 horas a la semana porque nunca se sabe cuándo acabará una.

6. DISCRIMINACIÓN

La prohibición de discriminación alcanza, en particular, tanto a los poderes públicos como a quienes contraten la actividad profesional del trabajador autónomo, y juega tanto en el contexto de «la libre iniciativa económica» y la contratación como en lo que se refiere a las condiciones de ejercicio profesional art. 6 LETA. Cualquier trabajador autónomo, por sí mismo o a través de las asociaciones o sindicatos que lo representen, puede solicitar la tutela judicial efectiva frente a posibles actos discriminatorios. Son nulas de pleno derecho las cláusulas contractuales y prácticas que vulneren el derecho a la igualdad y a la no discriminación, de tal modo que el juez habrá de decidir en su caso la «integración» del contrato en los términos legales que correspondan art. 1258 CC¹⁹, la restitución de la situación a su estado anterior, y la indemnización de los daños causados art. 6.4 LETA.

El principio de igualdad también viene regulado en la directiva comunitaria 2010/141/UE que en su artículo 9 apartado 1º dice: *Los Estados miembros se asegurarán de que existen procedimientos judiciales o administrativos, incluidos, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, para hacer que se cumplan las obligaciones establecidas conforme a la presente Directiva, procedimientos que estarán a disposición de todas las personas que consideren haber sufrido pérdidas o daños por no haberseles aplicado el principio*

¹⁹ Gaceta de Madrid de 25 de julio de 1889

de igualdad de trato, aun cuando ya haya terminado la relación en la que se alegue haber sufrido la discriminación.

El principio de igualdad de trato y no discriminación está vigente también en la Ley 32/ 2010 de 5 de agosto por la que se establece un Sistema de Protección por cese de Actividad de los Trabajadores Autónomos²⁰ en la que se tienen en cuenta circunstancias tales como Violencia de género o el divorcio o separación para la aplicación del cese de actividad. Nuestra sociedad actual necesita proteger, también en el trabajo, la lacra social que la violencia sobre las mujeres se está ejerciendo en nuestro país. Día a día podemos comprobar cómo muchas mujeres abandonan sus trabajos por miedo o incluso por incapacidad sobrevenida por esta causa. El Gobierno con la introducción de estas circunstancias ha puesto sobre el tapete una realidad que afecta de forma importante a la trabajadora autónoma, que en muchos casos regenta establecimientos que están unidos a la unidad familiar, como suelen ser las pequeñas empresas.

Por otro lado este tipo de problemas se ven agravados por la menor resistencia económica que la mujer autónoma tiene para solventar las crisis familiares, y se ve en la mayor parte de las ocasiones obligada a cerrar el negocio o, incluso se ve expulsada del mismo sin poder hacer nada por evitarlo.

Además la Ley 35/2010²¹ ha suprimido la pensión no contributiva a la que tenían derecho los autónomos y que contemplaba la Ley 32/2010 en su disposición adicional decimotercera, en la cual se señalaba lo siguiente: *Prestación no contributiva para trabajadores autónomos. Los trabajadores autónomos que hayan cesado su actividad profesional o empresarial a partir de 1 de enero de 2009 y que no reciban ninguna otra ayuda o prestación pública con el objetivo de dar un soporte económico mientras siguen un itinerario de orientación y formación para mejorar su ocupabilidad, tendrán derecho a una prestación económica de carácter no contributivo.*

Esta prestación consiste en un cobro mensual de 425 euros durante un máximo de seis meses. La percepción de este importe está vinculada al compromiso de la búsqueda activa de ocupación por parte del beneficiario y a la realización de un mínimo de 180 horas de formación.

Los beneficiarios de la prestación deben cumplir los siguientes requisitos:

- a) Haber cotizado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos tres de los últimos cinco años.*
- b) Que la media de ingresos familiares por persona no supere el 75% del Salario Mínimo Interprofesional.*
- c) Otros que se establezcan reglamentariamente.*

Esta prestación será compatible con otras prestaciones de las Comunidades Autónomas.

El Gobierno regulará, en el plazo de tres meses, las condiciones para el acceso a esta nueva prestación.

Este logro social reconocido a las trabajadoras autónomas, lejos de ser desarrollado como contemplaba la Ley fue suprimido.

²⁰ BOE de 6 de agosto del 2010

²¹ BOE de 18 de septiembre de 2010.

CONCLUSIONES

1º La mujer trabajadora ejerce su jornada de trabajo tanto en Galicia como en el resto de España de modo totalmente aleatorio sin horario fijo teniendo en cuenta la situación del mercado, de la crisis y de su situación personal, acumulándose a su horario su trabajo dentro del núcleo familiar lo que agrava notablemente su carga y repercute en su salud.

2º Es necesario aliviar de su carga a la mujer trabajadora autónoma con medidas más concretas y específicas por parte de la Administración pública para que la aplicación de las medidas sobre seguridad y salud laboral de las autónomas sea una realidad.

3º. Por otro lado la escasa dedicación de las autónomas a la formación en su trabajo debida a la escasez de tiempo se ha de paliar con los debidos resortes necesarios para que sea más eficaz y puedan obtener mayores beneficios para ellas y su trabajo.