

sociales, económicos y laborales. En este sentido, hay que destacar que este proyecto va dirigido a poblaciones de más de 30.000 habitantes. Para el periodo 2016-2017.

Cabe destacar que, los principales objetivos son incrementar la empleabilidad de las mujeres a través de su cualificación para el empleo, promover una mayor participación social y fomentar una autonomía personal y económica. De esta forma, el programa va dirigido a mejorar la inserción social y laboral, especialmente de aquellas mujeres que tienen menores oportunidades al encontrarse en situaciones de vulnerabilidad y que, en muchas ocasiones, les excluye de los beneficios que genera la participación social y económica.

“El programa Clara se realiza a través de itinerarios integrales y personalizados en los que se trabajan aspectos personales, profesionales y formación ocupacional. Dirigido a lograr una mejor empleabilidad. Para ello se trabajará la autoestima y la confianza necesaria para que las mujeres se conviertan en protagonistas activas de su propio proceso de integración social y laboral. Se facilitará la información y asesoramiento para la definición de un perfil profesional que tenga en cuenta las expectativas de cada mujer y las oportunidades de inserción laboral. Todo ello fomentará la creación y consolidación de redes de autoayuda en colaboración con diferentes asociaciones de mujeres y entidades tanto públicas como privadas”

Otro ejemplo que quiero destacar es el de la empresa Coca-Cola que presentó el 7 de abril del 2017, en Sevilla su programa de apoyo a la mujer emprendedora. La iniciativa se llama GIRA Mujeres, este proyecto permite formación y mentoría dirigido a mujeres en España que deseen desarrollar una idea de negocio vinculada con el sector de alimentación y bebidas.

“GIRA Mujeres es un programa de capacitación destinado a ofrecer a las mujeres la posibilidad de encontrar una oportunidad de desarrollo laboral en el ámbito rural y urbano. El proyecto ha atraído aproximadamente 2.600 mujeres participantes en España, de las que un 70% se encuentran actualmente desempleadas y un 30% son empresarias. En relación al nivel de estudios, casi la mitad de las participantes, cuenta con estudios superiores, mientras que un 32,2% tiene estudios de formación profesional, un 22% tiene estudios de formación básicos y un 1,2% no cuenta con ellos”

Con este proyecto se pretende que las mujeres sean conscientes de sus posibilidades y potencien su confianza.

LEY PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES

Esta Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, tiene como finalidad alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo. Reconoce expresamente a todas las personas el disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato.

Obliga por igual a todas las personas físicas y jurídicas que se encuentren o actúen en territorio español. La ordenación general de las políticas públicas, se plasma en el establecimiento de pautas favorecedoras de la igualdad, en políticas como la educativa, sanitaria, artística y cultural, de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.

El sistema educativo incluye en sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva.

Además, define los conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad, legitima a las instituciones públicas con competencias en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, para actuar en determinados procedimientos judiciales.

También, asegura una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de órganos, en los cargos de responsabilidad de todos los poderes públicos y en la normativa del régimen electoral.

Las novedades que encontramos en esta Ley⁴, son el concepto del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. La consideración de la discriminación directa por razón de sexo, la discriminación indirecta y el acoso sexual o por razón de sexo. Las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias, en las que los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón

⁴ Ley 20/2007 ET, del 11 de julio de 2007.

de sexo serán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones.

Incluye acciones positivas, como medidas específicas a favor de las mujeres, adoptadas por los Poderes Públicos con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Sirven para corregir situaciones patentes de desigualdad de derecho respecto a los hombres. Aplicables en tanto ocurran situaciones de desigualdad, razonables y proporcionadas al objetivo perseguido en cada caso.

Establece la composición equilibrada de la presencia de mujeres y hombres de forma que en el conjunto a que se refiera las personas de cada sexo no superen el 60% ni menos del 40%. Por ello se crean unidades de Igualdad en cada órgano directivo de cada departamento ministerial al que se encomiendan las funciones relacionadas con el principio de igualdad. Y se ordenan planes de igualdad en las empresas.



5. LA MUJER COMO TRABAJADORA AUTÓNOMA

Según el ordenamiento considera trabajador autónomo económicamente dependiente a la persona física que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para un cliente.

5.1 AUMENTO DE LA MUJER EMPRENDEDORA

Debido a las dificultades que encuentra la mujer en el mercado laboral, como hemos mostrado anteriormente (superan en nivel de estudios a los hombres pero no ocupan cargos directivos), no pueden acceder a los puestos altos jerárquicamente, tienen menos retribución salarial que el género opuesto, representan cifras de tasas de empleo inferiores a los hombres, la conciliación de la vida familiar que aún sigue siendo un tema pendiente y que impide que las mujeres puedan acceder a jornadas completas además de la situación de desconexión laboral que por ser madres las aísla del entorno social y laboral, lo que supone el paso de los años, y su no contratación por ser consideradas “mayores para determinados puestos” cierra el círculo. Esto ha

llevado a que el número de trabajadoras autónomas se haya incrementado ya que creen encontrar como solución a las barreras que la sociedad establece sobre el sector femenino, iniciar por su cuenta y riesgo una actividad laboral-empresarial.

En cifras la mujer autónoma en España, representa el 35,3% del total de autónomos registrados en el RETA. Es decir, uno de cada tres autónomos en España es mujer. La mayoría tienen entre 40-55 años. Las mujeres representan el 48,5% del crecimiento de autónomos en el 2016. En este año las emprendedoras aumentaron en 1,1%, y los varones en 0,6%. En los últimos tres años el número de emprendedoras ha aumentado en un 5%, mientras que el número de emprendedores ha aumentado en casi un 1,9%. Sin embargo, el número de emprendedoras menos de 39 años se ha visto reducido, y es especialmente significativo en mujeres con menos de 25 años. Una explicación para este descenso sería que estas jóvenes acaban encontrando trabajo o que tienen poca práctica empresarial.

Tabla 6: Evolución afiliación autónomos según género, mayo 2008-diciembre2016

	MAYO 2008	DICIEMBRE 2016
VARONES	2.302.268	2.064.607
MUJERES	1.106.740	1.126.684

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Federación Nacional de Autónomos, ATA.

Tabla 7: Evolución afiliación autónomos según género, diciembre 2015-2016

	DICIEMBRE 2015	DICIEMBRE 2016
VARONES	2.051.493	2.064.607
MUJERES	1.114.319	1.126.684

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Federación Nacional de Autónomos, ATA.

Como podemos observar en la tabla 6 ya hay más autónomas que antes de la crisis.

A pesar de este hecho España cuenta con 237,661 autónomos menos que en 2008 y es que el número de autónomos ha disminuido, marcando niveles inferiores a los de mayo del 2008. Siendo las autónomas el principal empuje de este colectivo superando en 2016 los niveles de emprendedoras del año 2008. Concretamente hay 19,944 autónomas más, según los datos aportados por la Federación Nacional de Autónomos, ATA.

En la tabla 7 observamos que el crecimiento de autónomos se ha dividido casi a partes iguales entre hombres y mujeres, 13.114 varones más y 12.365 mujeres de los 25.479 trabajadores por cuenta propia que se sumaron al RETA el año pasado.

Ninguna Comunidad Autónoma representa una paridad entre emprendedores de ambos sexos. Galicia y Asturias son las comunidades donde el empleo autónomo femenino tiene mayor peso y supera la barrera del 41% del total de autónomos, un 41,3% y 41,2%, respectivamente. Por encima de la media nacional se encuentran

también Cantabria con 37,9% de autónomas y País Vasco 37,4%. En cambio, Castilla la Mancha es la comunidad autónoma donde menor peso tienen las mujeres con respecto al total de autónomos a pesar de sumar un 0,4% de autónomas en un año.

En comparación con la Unión Europea los datos que arroja España en cuanto al porcentaje de mujeres son ligeramente más favorables. Las mujeres representan el 33,6% del total de autónomos en España, frente al 1,3% que representan de media en Europa.

La tasa de mayor crecimiento en emprendimiento femenino se encuentra en el sector servicios. En el que el porcentaje aumento en un 2,7% frente a un 1% de afiliación masculina. Justo en el extremo opuesto encontramos el sector de la agricultura donde las trabajadoras autónomas se vieron reducidas en un 4,2% mientras que los trabajadores autónomos apenas disminuyeron un 0,1% para dicho sector.

Tabla 8. Negocios con mayor emprendimiento femenino

SECTOR	AUTÓNOMAS	AUTÓNOMOS
Comercio	29,7%	21%
Hostelería	10,80%	8,8%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	9,3%	7,4%
Actividades Sanitarias	6,1%	2,2%
Actividades Administrativas	4,2%	3,5%
Educación	4,1%	1,7%
Actividades Financieras y de Seguros	2,6%	1,8%
Actividades Artísticas y de Entretenimiento	2,3%	2,2%
Actividades Inmobiliarias	1,2%	0,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Federación Nacional de Trabajadores Autónomos (ATA)

Tabla 9. Negocios con mayor emprendimiento masculino

SECTOR	AUTÓNOMOS	AUTÓNOMAS
Agricultura	12,9%	9,9%
Transporte	10,20%	1,5%
Industria	5,4%	2,9%
Información	2,1%	1%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Federación Nacional de Trabajadores Autónomos (ATA)

Como podemos comprobar en las tablas 8 y 9, según los roles clásicos de ocupación femenina y masculina, en determinados puestos de trabajo, también se ven reflejados en materia de emprendimiento ya que el Comercio es una actividad más marcada por presencia femenina con un 29,7% y en cambio en actividades como el transporte su presencia es mucho más inferior comparada con la de ellos con un 1,5%.

5.2. DESAFÍO MUJER RURAL

Es una iniciativa impulsada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con la fundación Escuela de Organización Industrial, cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

El proyecto pretende un plan estratégico de igualdad dentro del mundo rural, ya que hemos comprobado anteriormente como el papel de la mujer es casi inexistente como emprendedora en el mundo rural. Este proyecto trata de cubrir esta ausencia de trabajadoras autónomas en este sector.

Las actividades que contempla son: un concurso de desafío mujer rural, formación, *mentoring* y *coaching*. El concurso busca promover el autoempleo de las mujeres en el mundo rural. Se basa en retos en los cuales las participantes identifiquen el impacto social que tiene en su comunidad el proyecto que quieran llevar a cabo.

De esta forma se pretende que adquieran un conocimiento global y muy práctico de la necesidad de pasar de la idea a la conceptualización y posterior validación del modelo de negocio en el ámbito rural. Que conozcan el marketing digital de modo que les ayude

a potenciar su negocio, a gestionar de forma básica la presencia social de su proyecto y a utilizar las herramientas TIC para implementarlo. Saber diagnosticar la situación de la empresa en referencia al ámbito comercial y la internacionalización, así como analizar las oportunidades, ventajas y obstáculos que la empresa puede encontrarse cuando se plantea su internacionalización. Además, se pretende que entiendan el significado financiero de cada uno de los números que conforman su proyecto empresarial, saber cómo agruparlos, operar con los mismos y a elaborar una buena presentación del negocio, ya sea como herramienta comercial o como presentación a personas interesadas en invertir.

Pretendiendo acabar con la poca paridad en el mundo rural entre hombres y mujeres empresarias.

5.3. MUJER Y TIC

En España las mujeres representan el 18% de los profesionales pertenecientes en la industria tecnológica. Solo el 19% de los trabajadores de las TIC tienen como gerente a una mujer. Lo que demuestra que además de su baja representación, están sometidas al techo de cristal.

Lucía Cerón, directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades clausuró el seminario, Mujeres y TIC 2017, Mujeres en ciencia y tecnología. Exponiendo la importancia de fomentar el interés de las jóvenes por la ciencia, ingeniería, tecnología y matemáticas a la par que, atraer el talento femenino y promover el liderazgo y emprendimiento en TIC ya que es una de las soluciones para acabar con datos como que, el 90% de los productos tecnológicos están diseñados por hombres, mientras que el 80% de su consumo está influido en mujeres.

Este sector actualmente es muy masculinizado, solo presenta un porcentaje en mujeres del 35 %, que permanece igual desde los años 90, lo que implica un avance escaso. Incluso existe una tendencia descendente en las carreras de ingeniería o en las específicamente TIC.

Las representantes empresariales manifiestan que la presencia de equipos diversos mejora los resultados, atrae más talento y que el 90% de las profesiones del futuro tendrá una base tecnológica, pero han advertido que, si sigue la tendencia actual,

muchas de las egresadas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) abandonarán su profesión.

Por ello es importante la creación de asociaciones como:

La organización sin ánimo de lucro global, *Girls in Tech*. Cuyo principal objetivo es involucrar, educar y empoderar al sector femenino en la tecnología. Pretendiendo con ello acelerar el desarrollo de las mujeres innovadoras en la alta tecnología.

La Asociación nacional de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas, AMIT. Una organización no gubernamental y sin ánimo de lucro, integrada por investigadoras y tecnólogas de varias disciplinas que desarrollan su labor investigadora, tecnológica, o de gestión de la ciencia en organismos y centros de investigación nacional. Su función principal es generar un espacio de formación e intercambio sobre la realidad de las mujeres en el sector, promoviendo la capacitación e inserción del género femenino en el campo de la Ciencia y la Tecnología.

5.4. ASOCIACIÓN PARA MUJER EMPRENDEDORA

Incrementar el número de mujeres emprendedoras empresarias y promover la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en este ámbito es una cuestión de los derechos fundamentales y la justicia social, pero además es, un elemento clave para aumentar la tasa de actividad y empleo de las mujeres, y lograr un crecimiento económico más sostenible. Si las tasas de emprendimiento femeninas se acercasen más a las masculinas, se generaría una importante cantidad de nuevos puestos de trabajo estables y supondría una importante contribución al desarrollo y aumento del nivel de bienestar de los países. Sin embargo, las mujeres no cuentan con las mismas oportunidades que los hombres a la hora de poner en marcha, dirigir y desarrollar sus propias empresas. Cotizan por las bases de cotización más bajas y tienen más dificultades para acceder al crédito.

Es por eso que se crean asociaciones y programas para dar fin a esta minoría.

Dos de las asociaciones más importantes en nuestro país acerca del emprendimiento de la mujer son: La Asociación Nacional de Mujeres Emprendedoras, ANMEYA. Y La Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias, FEDEPE.

Los objetivos de ANMEYA son impulsar el emprendimiento femenino, la consolidación, crecimiento y sostenibilidad de negocios existentes. Favorecer la emancipación de los jóvenes aumentando su grado de autonomía y potenciar el desarrollo social y económico de las mujeres en el mundo rural.

FEDEPE pretende conseguir un entorno profesional y empresarial, donde el reparto de poderes sea acorde a la sociedad. Su reto es lograr que las empresas interioricen que es un gran negocio aplicar criterios de igualdad género y diversidad en todos los escalones del organigrama, hasta alcanzar una equidad natural en la alta dirección.

A parte de asociaciones para mujeres emprendedoras existen programas para el impulso de este tipo de empresarias. Como el programa de apoyo empresarial a mujeres, PAEM. Este programa no tiene ningún coste y está financiado con el Fondo Social Europeo y El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Está dirigido a mujeres con inquietud emprendedora, que quieran crear su propia empresa y también aquellas que necesiten ayudas o subvenciones para su empresa. Todo ello desde la Cámara de Comercio de España. Dicho programa pretende ayudar en la elaboración de un plan de empresa, proporcionar información, además, de asesoramiento para el desarrollo del negocio y la tramitación de la solicitud para el acceso a las líneas de financiación.

Funciona mediante las Cámaras, dedicadas a informar acerca de las oportunidades de autoempleo y legislación. Asesorar asuntos de gestión empresarial, planes de viabilidad, análisis de comercio exterior e interior y nuevas tecnologías. La preparación del plan de empresa para presentarlo antes las líneas de microcréditos sin avales, en las entidades financieras con las que la Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad ha suscrito convenios de colaboración.

“Los años comprendidos entre el 2013 y 2015, casi 33.000 mujeres han utilizado el Programa, que ha ayudado a crear 7.629 empresas. El porcentaje de Mujeres que han empezado de cero como emprendedoras es del 92,7 %. Entre 25 y 54 años el 87,6 %, que en muchos casos acababan de perder su trabajo. El 28,2 % son empleadas que llevaban menos de un año en paro y mayoritariamente con estudios universitarios el 48,5 %.”

6. SEGURIDAD SOCIAL Y CONCILIACIÓN

MUJER AUTÓNOMA EMBARAZADA, REQUISITOS

Para poder obtener la prestación por maternidad, una vez haya comenzado la baja, se han de cumplir unos requisitos generales. Estos requisitos son: Ser trabajador por cuenta propia, sin importar el género, se puede disfrutar igual. Estar afiliado a la Seguridad Social y en situación de alta. Tener cotizado si se es menor de 21 años no es necesario tener cotizaciones previas. Si se tiene entre 21 y 26 años poseer de 90 días en los 7 años anteriores o 180 días en toda la vida laboral. Si se tiene más de 26 años, tener 180 días en los últimos 7 años o 360 días en toda la vida laboral. En el caso de no cumplir este requisito, debe estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social. Si no, hay un plazo de 30 días para estarlo.

No solo está protegida la maternidad biológica, si no todo embarazo que supere los 180 días de vida del feto, y también cuando se adopta o acoge a menores de 6 años o mayores de 6 pero menores de 18 con alguna discapacidad o unas circunstancias especiales.

SITUACIONES ESPECIALES

- Madre siendo autónoma y trabajadora por cuenta ajena a la vez:

Si además de ser autónoma también se tiene un trabajo por cuenta ajena, se disfrutará del descanso y las prestaciones por maternidad en cada uno de los trabajos que se tienen de forma independiente e ininterrumpida. Si solo se cumpliera los requisitos para acceder a la prestación en uno de los regímenes, se reconocerá una sola prestación, contando solo las cotizaciones de ese régimen.

Si en cambio no se cumplen los requisitos de cotización ni como autónoma ni como trabajador por cuenta ajena, se sumarán las cotizaciones que no se superpongan, y se tendrá la prestación en el régimen en el que se tengan más cotizaciones.

- Trabajadoras dadas de alta en una Mutua:

Si la madre en vez de estar en la RETA está en la Mutua de su Colegio Profesional, tendrá que solicitar la prestación según las normas de la Mutua. En el caso de no poder recibir la prestación por maternidad, podrá pedirla el otro progenitor, siempre que reúna los requisitos, siendo compatible con la prestación por paternidad. No podrá darse este caso si se decidió no incluir la cobertura por maternidad.

DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR MATERNIDAD Y CUANTÍA:

La duración es de 16 semanas ininterrumpidas. Se añaden 2 semanas en caso de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo, y en el caso de discapacidad del hijo. Es obligatorio disfrutar de al menos 6 semanas después del parto, ya que es para la recuperación física de la madre. El resto se puede ceder al otro progenitor, o decidir no disfrutarlo. Además, se puede adelantar y disfrutar de 4 antes de la fecha señalada del parto. Existen interrupciones y ampliaciones en caso de parto prematuro y cuando el recién nacido necesita hospitalización después del parto.

La cuantía que se cobra de prestación se corresponde con el 100% de la base cotización por Incapacidad Temporal por contingencias comunes del momento en el que se empieza la baja. También existe una ayuda en caso de adopción, parto o acogimiento múltiple.

PARTICULARIDADES PARA LAS AUTÓNOMAS:

Las trabajadoras autónomas tienen una serie de particularidades a la hora de cobrar esta prestación.

En el caso de la maternidad a tiempo parcial, se puede reducir la actividad al 50% y cobrar el 50% de la prestación. Para ello se tendrá que informar al INSS de la voluntad de realizar este disfrute a tiempo parcial, y solo podrá cambiarse por motivos de salud o del hijo recién nacido.

Como documentación adicional en algunas ocasiones se solicita la prestación de una declaración de situación de la actividad, en la que se indica quien se encarga del negocio y si se cesa temporalmente o definitivamente en la actividad.

En el caso de ser autónoma víctima de violencia de género, si cesa la actividad para llevar a cabo su protección como víctima, no tendrá que cotizar durante 6 meses. Este periodo se considera de cotización efectiva a la hora de pedir la prestación y como base reguladora se hará un promedio de los últimos 6 meses cotizados realmente.

Si cuando el cese de actividad se hace estando de baja por maternidad, se sigue recibiendo la maternidad. Una vez acabada está, empieza el plazo de 15 días para pedir la prestación por cese de actividad, el llamado paro de los autónomos.

Si cuando se recibe la prestación por cese de actividad se empieza la baja por maternidad, se suspenderá la prestación por cese, y se pasará a recibir la prestación por maternidad. Al terminar, se reanudará la prestación por cese.

Puede ocurrir que se suspenda la prestación por desempleo, para empezar una actividad como autónoma, y se cese la actividad estando de baja por maternidad, por lo que se podrá reanudar la prestación por desempleo una vez que se ha acabado la maternidad, siempre que el cese haya sido dentro del plazo establecido .

La trabajadora autónoma puede ceder la baja al padre, hasta un máximo de 10 semanas de la baja. Cuando se trata de adopción, todas las semanas se pueden repartir libremente.

No hay que olvidar que, durante la baja, la trabajadora tiene que seguir pagando su cuota de autónoma. El no hacerlo, puede ser causa de suspensión de la prestación. Pero existe la posibilidad de contratar a una tercera persona que sustituya al empresario. En este caso, se concede una bonificación del 100% durante el periodo de descanso. Esto significa que el pago de la cotización lo asume la entidad gestora.

Otra diferencia con las asalariadas es que para las trabajadoras por cuenta propia no se contempla el permiso por lactancia. Este derecho se concede a las asalariadas y se traduce en un permiso de una hora al día hasta que el niño cumpla los nueve meses.

CÓMO SOLICITAR LA PRESTACIÓN POR MATERNIDAD EN LOS AUTÓNOMOS

El primer paso es obtener la baja médica por maternidad. Posteriormente se realizan los trámites ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, mediante la solicitud oficial y aportando los documentos generales necesarios.

EL SUBSIDIO POR MATERNIDAD, SI NO TIENEN COTIZACIONES SUFICIENTES

Cuando se reúnen todos los requisitos para obtener la prestación, menos las cotizaciones, se puede pedir la prestación no contributiva de maternidad, llamada, subsidio por maternidad. La prestación dura cuarenta y dos días naturales, desde el parto. Este número puede verse aumentado en el caso de partos múltiples, familias

numerosas, monoparentales o discapacidades. Para acceder a ella tiene que solicitarse en el INNS.

LA PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Este tipo de prestación es una incapacidad temporal como consecuencia del embarazo. Es posible solicitarla cuando la trabajadora autónoma embarazada, no pueda ejercer normalmente su actividad profesional, porque ello implica un riesgo para su salud o la del feto. Esta prestación también se tramita ante el INSS.

BONIFICACIONES 2017 EN LA CUOTA DE AUTÓNOMOS

La nueva medida de reducción de la jornada laboral a la mitad, para este año, pretende ayudar a los padres autónomos a conciliar su vida familiar y laboral sin que el negocio peligre y así poder dedicarse al cuidado de los hijos. De esta forma, el trabajador autónomo tendría que contratar a una persona, con lo que se estaría fomentando la contratación y en consecuencia la creación de empleo. Esta medida tiene la finalidad de que el trabajador autónomo tenga un ahorro de unos 3.000 euros al año.

Para lograr esta contratación, el gobierno bonifica el 100% de la cuota de autónomos por contingencias comunes durante 12 meses a los freelances que soliciten esta medida si se encuentran en alguna de estas situaciones:

-Ser madre o padre autónomo, con un hijo menor de 7 años. Aunque el hijo cumpla los 7 años durante los 12 meses de bonificación, esta no se perdería y se podrá disponer de esta.

- O ser madre o padre autónomo con un familiar de hasta 2º grado en situación de dependencia.

Esta medida sólo se podrá solicitar una vez para el mismo hijo. No obstante, sí se podrá solicitar en caso de tener otro hijo menor de 7 años o por otro familiar.

El cálculo de la bonificación se hace según la media de las bases de cotización de los 12 meses anteriores en los que al autónomo haya estado dado de alta. Si es un autónomo reciente, es decir, si lleva menos de 12 meses dado de alta, se tienen en cuenta los meses que lleve en este régimen.

También, las trabajadoras autónomas que se encuentren en periodo de baja por maternidad o embarazo de riesgo, quedaran exentas de pagar su cuota mensual en el

RETA. De esta forma, al incorporarse, podrán acceder al 100% de su cuota por contingencias comunes.

DIFICULTADES PARA LA MUJER AUTÓNOMA EN SITUACIÓN DE BAJA POR MATERNIDAD

Realizando una simplificación de tipos de emprendimiento, encontramos dos tipos. Los que trabajan por proyectos como freelance y los que poseen un negocio principalmente unipersonal o PYME físico, como puede ser en sentido general una tienda, que requiere un horario de apertura al público.

Las trabajadoras autónomas pagan su seguridad social, pueden elegir en que base de cotización quieren hacerlo, y dependiendo de su elección pagar una cuota u otra, por lo que posteriormente, recibirán mayor o menor pago de baja por maternidad. En este caso las trabajadoras en dicha situación cobran por lo que trabajen. Por ello acogerse a este tipo de prestaciones supone ver reducidos sus ingresos.

Como hemos visto anteriormente las horas de lactancia no existen para las emprendedoras. Si existe la posibilidad de solicitar el aumento de la baja maternal por riesgo para la lactancia, solicitando esta baja a través de la mutua. También es conocido que uno de los principales valores en un negocio autónomo, es la persona en sí. Si no se encuentra el autónomo en su puesto de trabajo, es fácil que el negocio se resienta, por lo que muchas mujeres se encuentran en la incertidumbre de contratar a otra persona para que las sustituya o cerrar su negocio temporalmente.

En caso de que el negocio sea de freelance, es muy difícil que una persona sustituya su puesto, ya que el gran activo del negocio es la emprendedora.

Si, por el contrario, el negocio es físico con un horario, existen dos opciones durante la baja maternal. Que la propietaria cierre el negocio durante las seis semanas de baja obligatorias por maternidad y se reincorpore cuando finalice ese periodo. O el cierre de las dieciséis semanas que dura la baja maternal, este caso es poco frecuente ya que cerrar durante cuatro meses supone grandes pérdidas. También cabe la posibilidad de contratar un sustituto durante ese tiempo.

Hasta que no entre en vigor la nueva norma, actualmente las autónomas seguirán pagando la cuota de Seguridad Social de autónomos, pese a estar de bajo por maternidad, lo que a la par supone un agravamiento más en el descenso de sus ingresos.

LA CONCILIACIÓN

La conciliación consiste en poder llevar a cabo una vida profesional completa junto con el derecho del cuidado familiar, disfrute de ocio o de tiempo para poder llevar a cabo una formación.

Las limitaciones de la conciliación laboral y familiar responden de manera básica a los mecanismos que ponen las empresas o los organismos públicos a disposición de los trabajadores. Son medidas de acción voluntaria, salvo las medidas por ley. Por lo que el resto quedan en un segundo plano o inexistentes si la empresa no considera que pueden conducir a la obtención de ventajas.

La baja maternal en España se encuentra entre las menores de Europa y además muy alejada del permiso medio en la Unión Europea. La jornada de trabajo en nuestro país está regulada por el Estatuto de los Trabajadores, estableciendo una jornada legal máxima no superior a cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Aunque la tasa de empleo femenina ha experimentado un aumento progresivo, siguen siendo las mujeres quienes más asumen el cuidado familiar de los hijos y familiares dependientes. Según recoge el informe publicado por la ONG *Save The Children*.

El 80% de las madres profesionales no puede conciliar, el 50% ha vivido situaciones negativas derivadas de su maternidad. Más del 40% de madres que cuidan a sus hijos ha dejado su trabajo para hacerlo. Todo eso lleva a una sociedad en la que hay una insatisfacción y una negativa gestión del tiempo, que hace que las mujeres profesionales que son madres tengan solo 54 minutos de tiempo libre que lleva aparejado un fuerte componente de estrés y frustración. Lo que nos muestra que hay un problema en el hogar, donde se perpetúan los roles. Esto supone que, si en las familias no hay una corresponsabilidad real, muy difícil será encontrar en el mercado laboral conciliación.

Por lo que la mujer acaba acogiéndose a una jornada partida para poder llevar a cabo el cuidado de los familiares. Ella es la que adopta o cambia su trabajo, la que renuncia, y eso la aleja del mercado laboral y de los puestos de responsabilidad.

Para romper este desequilibrio en los hogares, hay que fomentar por una parte la concienciación social y la educación, educar en cambio de roles, estereotipos y en valores. Sería estimable sino imprescindible que esa concienciación llegue también a las empresas, mediante la racionalización de los horarios. Familia, empresa, sociedad en su conjunto y en definitiva han de permearse en concienciación para avanzar.

En el caso de las pequeñas y medianas empresas donde los recursos económicos y humanos son limitados, la maternidad supone una complicación mayor. Por ello las asociaciones en favor de la conciliación, demandan incentivos fiscales para que estas implanten jornadas continuas con flexibilidad horaria y solventen o al menos disminuyan las trabas derivadas de sus escasos recursos.

MEDIDAS PARA UNA CONCILIACIÓN EFECTIVA

Dejando al margen las medidas de conciliación recogidas por la Ley y de forma general y colocando el foco en la conciliación laboral y familiar del conjunto de acciones que las empresas pueden adoptar o no.

Para un buen funcionamiento y cumplimiento de las responsabilidades laborales y familiares, las empresas deben crear las condiciones que los miembros de su plantilla necesiten. Entendiendo esto como un trasvase de confianza y resultados y no como una merma en los mismos.

Las medidas de flexibilidad horaria adaptan la jornada laboral a las necesidades del trabajador. Las empresas pueden incorporar en sus jornadas laborales, reducciones del tiempo dedicado a la comida para poder adelantar el horario de salida. Aplicar tolerancia en el horario de entrada y salida dentro de unos límites previamente establecidos, esto genera una satisfacción en los trabajadores, ya que pueden organizarse mejor lo que repercutiría en su calidad laboral. El uso de jornadas intensivas, en las que se distribuyen las horas laborales semanales para poder tener medio día libre los viernes. La elección de vacaciones por parte de los trabajadores, facilita el disfrute conjunto de las vacaciones escolares. Proporcionar días de asuntos

propios, permite cumplir los deberes familiares sin recurrir a bajas laborales. Estas medidas también pueden combinarse entre sí para poder dar mayor flexibilidad al trabajador y que su jornada sea completamente productiva.

El uso de medidas de flexibilidad espacial, como el teletrabajo o videoconferencias implica que el trabajador pueda afrontar su jornada completamente desde su domicilio o el lugar donde se haya tenido que desplazar para hacer frente a sus labores personales o familiares. Estas formas de trabajo se suelen acordar unos días a la semana o al mes, y ayudan a compaginar la jornada laboral con las labores domésticas.

Para llevar a cabo un reciclaje de conocimientos en la formación de nuevas materias que ayuden al trabajador y potencien la productividad de la empresa, es fundamental el uso de medidas de apoyo y asesoramiento. Se ha comprobado como formaciones en prevención de riesgos laborales, ayudan al empleado a no tener accidentes o enfermedades relacionadas con el desempeño de su trabajo, mientras que a la empresa le ayuda a favorecer un menor absentismo laboral.

Otro tipo de medidas y ayudas para que los empleados gocen de una efectiva conciliación son los servicios de guardería dentro del centro de trabajo y tickets de guardería para ayudar a pagar los costes de la guardería de forma temporal.

Entre las ventajas de la conciliación laboral y familiar, encontramos, mejoras en la calidad de vida de las personas. Potenciar la corresponsabilidad en el reparto de las tareas de cuidado de hijos, personas dependientes y labores del hogar. Favorecer la igualdad entre hombre y mujer. Reducir el absentismo laboral. Aumentar la productividad de la empresa. Retener el talento dentro de las empresas. Reducir el estrés. Optimizar la gestión de tiempo y disminuir los costes de desplazamientos.

7. ARTÍCULO DE OPINIÓN

El Día Internacional de la Mujer se centra en los efectos del cambiante mundo del trabajo.

“El mundo laboral está cambiando de un modo que tendrá consecuencias significativas para las mujeres. Por un lado, los avances tecnológicos y la globalización brindan oportunidades sin precedentes a quienes tienen la posibilidad de acceder a ellos. Por otro lado, están en aumento la informalidad laboral, la desigualdad de los ingresos y las crisis humanitarias.

En este contexto, apenas el 50% de las mujeres en edad de trabajar están representadas en la población activa mundial, frente a un 76% en el caso de los hombres. Es más, una abrumadora mayoría de las mujeres trabaja en la economía informal, subvencionando el trabajo de cuidados y doméstico, y se concentran en empleos peor remunerados y con menos cualificaciones, con poca o ninguna protección social. Lograr la igualdad de género en el trabajo es indispensable para el desarrollo sostenible.

Queremos construir un mundo del trabajo distinto para las mujeres. A medida que crecen, las niñas deben tener la posibilidad de acceder a una amplia variedad de carreras, y se las debe alentar a realizar elecciones que las lleven más allá de las opciones tradicionales, en las áreas de servicio y atención, y les permitan conseguir empleos en la industria, el arte, la función pública, la agricultura moderna y la ciencia.

Las mujeres y las niñas deben estar preparadas para formar parte de la revolución digital. Actualmente, sólo el 18% de los títulos de grado en ciencias de la computación corresponden a mujeres. En todo el mundo se necesita un cambio significativo en la educación de las niñas, que tendrán que cursar las asignaturas troncales (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) si han de competir con éxito por los "nuevos empleos" bien remunerados. En la actualidad, las mujeres representan únicamente el 25% de la fuerza laboral de la industria digital.

Según el análisis del Grupo de Alto Nivel sobre el empoderamiento económico de las mujeres del Secretario General de las Naciones Unidas, para lograr la igualdad en el lugar de trabajo será preciso ampliar las oportunidades de empleo y de trabajo decente. A tal fin, los gobiernos deberán realizar esfuerzos concertados para promover la participación de las mujeres en la vida económica; los colectivos importantes, como los

sindicatos, tendrán que prestar su apoyo; y se deberá dar cabida a la voz de las propias mujeres para generar soluciones que permitan superar las barreras actuales a la participación de las mujeres. Hay mucho en juego: si se logra avanzar en la igualdad de género, podría darse un impulso al PIB mundial de 12 billones de dólares de los Estados Unidos de aquí a 2025.

Se trata de que exista una economía del cuidado sólida, que responda a las necesidades de las mujeres y las emplee a cambio de una remuneración; de que se apliquen condiciones de trabajo igualitarias para el trabajo remunerado o no remunerado de las mujeres; y del apoyo a las mujeres empresarias, que abarque su acceso al financiamiento y a los mercados. Las mujeres que trabajan en el sector informal también necesitan que se reconozcan y protejan sus contribuciones. Ello requiere políticas macroeconómicas propicias que contribuyan a un crecimiento inclusivo y posibiliten una aceleración considerable del progreso, en beneficio de los 770 millones de personas que viven en la extrema pobreza.

Para hacer frente a las injusticias se necesita resolución y flexibilidad por parte de quienes emplean tanto del sector público como del privado. Será preciso ofrecer incentivos para contratar y retener a las trabajadoras; por ejemplo, una ampliación de las prestaciones por maternidad para las mujeres con objeto de apoyar también su reincorporación al trabajo, la adopción de los Principios para el empoderamiento de las mujeres y la representación directa en los niveles de toma de decisiones. Junto con esto, se necesitan cambios importantes en las prestaciones para los padres recientes, además de cambios culturales que hagan de la aceptación de la licencia de paternidad una opción viable y, por lo tanto, un beneficio real para toda la familia.

Es preciso que todas las partes hagan ajustes si se desea aumentar el número de personas que puede obtener un trabajo decente, lograr que ese conjunto de personas sea inclusivo y hacer realidad los beneficios para todas y todos que prevé la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, con la promesa de un mundo igualitario”

Opinión del artículo:

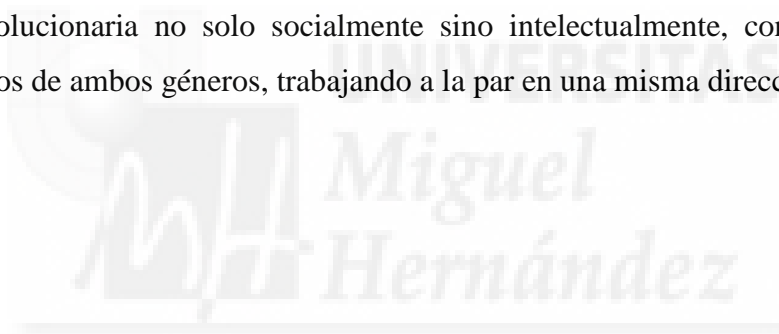
He elegido este artículo acerca de las declaraciones de Phumzile Mlambo-Ngcuka, Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, con ocasión del Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo de 2017. Porque muestra los datos globales sobre el papel de la mujer en el mundo. No solo plantea la negativa situación femenina laboral. Sino que proporciona

soluciones para acabar con la desigualdad, expone como estas medidas beneficiarían a toda la sociedad en su conjunto.

En el artículo se destaca la escasa influencia laboral de las mujeres a nivel mundial ya que apenas roza el 50% del empleo global, siendo además estos de baja cualificación, sin ninguna o nula protección social y con peor retribución salarial. El mundo que resulta de ello no es igualitario y la visión que se obtiene y perpetua no es real en términos genéricos.

Los datos son contundentes y reveladores, acerca del enfoque de la sociedad, ya que demuestra que si se trabaja el ámbito de igualdad y se consigue una justa incorporación de la mujer de aquí al 2025 se aumentaría el PIB mundial en 12 billones. Si este hecho fuera sabido por todos, cambiaría la situación de la mujer y se incluiría en la misma proporción que el papel del hombre.

Se necesita una plena incorporación de la mujer en todos los sectores porque la sociedad evolucionaria no solo socialmente sino intelectualmente, con el aporte de conocimientos de ambos géneros, trabajando a la par en una misma dirección.



8. CONCLUSIONES

En el desarrollo de este trabajo, se observa claramente como durante el cambio que tuvo lugar con la llegada de la democracia a la sociedad española, esta condujo a los trabajadores hacia estándares laborales que hacía tiempo que regían en Europa, en cuanto a ajustes y aplicaciones acorde con los tiempos vigentes. La mujer se sumó a la carrera laboral rápidamente intentando desechar roles antiguos que prácticamente la incapacitaban para infinidad de tareas y profesiones. Con ayudas sociales y cambios en la mentalidad social se produjo un avance espectacular, si bien este nunca fue suficientemente igualitario.

Que la desigualdad es un hecho lo demuestra el que nuestro léxico se ha visto modificado, inventando nuevos términos para ajustar el problema. Términos tales como el acantilado de cristal, el suelo pegajoso o techo de cristal.

La existencia de determinadas leyes y programas para favorecer una equidad y una normal integración femenina en el mundo laboral, conlleva en sí el problema de la desigualdad. Si se crean soluciones ante un problema, se está afirmando que pervive un desajuste. Y si pese a estas medidas los resultados como hemos comprobado no son satisfactorios quiere decir que el camino aún no está cubierto del todo.

Los datos muestran que más de la mitad de los de los estudiantes con titulación universitaria son mujeres, pero pese a tener mayor expediente académico no alcanzan los puestos superiores, como cátedras, rectorías y dirección, lugares que en concordancia deberían de estar más habitados por ellas. En las empresas los hombres copan los puestos directivos y a pesar de los estudios obtenidos por las mujeres siguen ocupando las profesiones más tópicas encaminadas al sector servicios y demás roles estructurados.

Se observa que el modelo educacional conductista afecta desde la infancia a la toma de decisiones acerca de la formación a la que optaran mujeres y hombres, por ello las asociaciones intentan promover un mayor equilibrio en la representación laboral, para evitar la casi exclusiva masculinización en unos sectores y la excesiva feminización en otros.

Se constata que las mujeres ganan de media menos que los hombres desempeñando las mismas funciones y sus pensiones son más bajas que las de ellos. Continúan en su amplia mayoría, arrastrando las cargas familiares, ya que como hemos mostrado son ellas, casi en su totalidad, las que se ocupan del cuidado de menores enfermos y personas dependientes. Lo que impide que puedan tener una plena participación laboral.

También se les penaliza laboralmente por su condición biológica de ser madres, tanto si ya lo son como el futurible de que lo puedan ser, puesto que aún no está verdaderamente asumido por parte de la totalidad empresarial la necesidad de la conciliación. Y es tópico común que ser madres mermará, de alguna manera su rendimiento en la empresa. Cuando diversos estudios demuestran que las empresas que utilizan medidas conciliadoras han visto disminuido el absentismo laboral.

Las estadísticas aportadas afirman que el mayor número de mujeres trabajadoras autónomas se sitúa en edades comprendidas entre 40-55 años, varias son las causas, pero se pueden concentrar en dos. Una es que el mercado laboral las prefiere con menor edad. Y otra es que en muchas ocasiones se han visto desconectadas profesionalmente por el hecho de haber sido madres. Pero la realidad es que el sustento de muchos hogares se haya en sus manos. Se ven atrapadas por un sistema que las desplaza y encuentran la solución en el ámbito empresarial por cuenta propia.

Durante el desarrollo del trabajo se alude a la búsqueda de la igualdad, no como exaltación reivindicativa sino como una de las soluciones que contribuyen a ampliar la riqueza de una sociedad en bienes y valores. Una vez reconocidos estos nuevos conceptos y los remedios administrativos solo cabe esperar que se apliquen con eficacia, pues la solución a una sociedad más rica y más justa está en la suma global de todos sus individuos.

9. JURISPRUDENCIA

MARGINAL: STC1999\224

RESOLUCIÓN: SENTENCIA13-12-1999, núm 224/1999

Recurso de Amparo núm. 892/1995.

PUBLICACIONES: BOE 20-1-2000

JURISDICCIÓN: TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, Sala Segunda

RESUMEN

El presente proceso constitucional de amparo tiene como objeto, por una parte, la Sentencia que el 9 de febrero de 1995 dictó en suplicación la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia y, por otra, la pretensión de su nulidad y la razón en que se funda o causa pretendí, así como la oposición formulada de contrario, que acotan de consuno el ámbito en esta sede. La demandante nos dice que tal decisión judicial vulneró su derecho a no ser discriminada por razón de sexo (art. 14 C.E.) en cuanto no reparó las agresiones de naturaleza libidinosa que padeció, con menoscabo de su dignidad personal (art. 10.1 C.E.). La Sentencia impugnada habría consumado, a su juicio, una lesión de los derechos fundamentales afectados en un supuesto de "acoso sexual en el trabajo" y ello a través de una argumentación jurídica que en sí misma es lesiva del art. 14 C.E., por perpetuar estereotipos de conducta sólo exigibles a una persona en cuanto mujer. Más en concreto, denuncia que, habiendo sido víctima de ofensas físicas y verbales de significado claramente libidinoso por el empresario, frente a las cuales reaccionó siempre expresando su rechazo e incomodidad, tal y como se desprende de los hechos probados, la Sentencia impugnada consideró, sin embargo, que esa reacción no fue suficiente ni adecuada, induciendo de ello el carácter tolerado o consentido de tal conducta, por lo cual, reconociendo que constituyó objetivamente acoso sexual, llegó a la conclusión de que, subjetivamente, la trabajadora no se sintió intimidada o agredida.

En la posición procesal contraria se sitúa, naturalmente, el presunto agresor que niega tal acoso porque su empleada, lejos de rechazar el comportamiento denunciado o simplemente soportarlo pasivamente, exteriorizó siempre una actitud amistosa hacia él, como revela el hecho, destacado en la Sentencia de suplicación, de haber comido juntas

ambas familias en alguna ocasión. Por su parte, al Ministerio Público no le parece que se hubiera producido la pretendida lesión de derechos fundamentales, pues la conclusión más arriba mencionada a la cual llegó la Sala responde a una interpretación razonada y Comprobada, pues, la dimensión constitucional del problema en tela de juicio conviene iniciar el razonamiento jurídico desde el concepto que, según la terminología acuñada en la jurisdicción social, se conoce como "acoso sexual en el trabajo", para averiguar si se ha producido, o no, un atentado a la intimidad personal (art. 18.1 C.E.).

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 892/95, interpuesto por doña Ana María Izquierdo Esteban, representada por el Procurador de los Tribunales don Juan Carlos Estévez Fernández-Novoa, y con la asistencia letrada de don José Luis Borrego Feijoo, contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 9 de febrero de 1995. Ha sido parte, además del Ministerio Fiscal, don Salvador Beloso Arenosa, representado por la Procuradora doña Reyes Pinzas de Miguel, y asistido por el Letrado don Francisco Pazos Pesado. Ha sido Ponente el Magistrado don Rafael de Mendizábal Allende, quien expresa el parecer de la Sala.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

Ha decidido:

Otorgar el amparo solicitado por doña Ana María Izquierdo Esteban y, en consecuencia:

1º Reconocer que se ha vulnerado el derecho fundamental de la demandante a su intimidad en desdoro de su dignidad personal (arts. 10 y 18.1 C.E.)

2º Restablecerla en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de la Sentencia que la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, dictó el 9 de febrero de 1995, recaída en el recurso de suplicación núm. 320/95. Publíquese esta Sentencia en el "Boletín Oficial del Estado". Dada en Madrid, a trece de diciembre de mil novecientos noventa y nueve. - Carles Viver Pi-Sunyer. - Rafael de Mendizábal Allende. - Julio Diego González Campos. - Tomás S. Vives Antón. - Vicente Conde Martín de Hijas. - Guillermo Jiménez Sánchez. - Firmado y rubricado.

MARGINAL: STC 2015\66

RESOLUCIÓN: SENTENCIA de 13-4-2015, núm. 66/2015.

PUBLICACIONES: BOE 22-5-2015

JURISDICCIÓN: TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, Sala Segunda

RESUMEN

Las demandantes de amparo imputan a las resoluciones impugnadas la vulneración de su derecho a la no discriminación por razón de edad (art. 14 CE). Afirman que la utilización del criterio de la edad superior a 55 años como factor determinante para la selección de los trabajadores afectados por un despido colectivo constituye un caso evidente de actuación discriminatoria. Consideran que la utilización de este criterio carece de justificación objetiva y supone un sacrificio desproporcionado para el personal mayor de 55 años, ya que se les priva de trabajo con una cobertura limitada de desempleo –complementada solo durante un corto período de tiempo– a una edad en que sus perspectivas de ocupación son notablemente peores que las de los trabajadores más jóvenes.

El Letrado de la Abogacía General de la Generalitat Valenciana, en la representación que ostenta de la empresa pública Instituto Valenciano de la Vivienda, S.A., para la que prestaban servicios las recurrentes, interesa la desestimación del recurso de amparo. Señala que uno de los criterios utilizados para la selección de los trabajadores despedidos fue el de tener una edad próxima a la jubilación con el objetivo de establecer una estructura de plantilla que se mantuviera a largo plazo y de ocasionar un menor perjuicio para el trabajador afectado por el expediente, previa suscripción de un convenio especial con la Seguridad Social en los casos en que fuera preceptivo, añadiendo a lo expuesto que existe un criterio consolidado jurisprudencialmente según el cual es razonable incluir como trabajadores afectados por un expediente de regulación de empleo a aquellos que se encuentren más próximos a la jubilación y, consiguientemente, con unas expectativas laborales más cortas, sin que ello comporte lesión del art. 14 CE.

Por su parte, el Ministerio Fiscal interesa también que se deniegue el amparo solicitado al entender que la elección de los trabajadores que cuenten con mayor protección social, como ha sucedido en este supuesto, para incluirlos en la relación de despedidos como consecuencia de un expediente de regulación de empleo, cumple con los requisitos de justificación y proporcionalidad exigidos constitucionalmente.

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 3875-2013, promovido por doña Candelaria Martínez Martínez, doña Desamparados González Ortega, doña Amparo Palerm Eduardo y doña Luz Desamparados Cebrián Piqueras, representados por la Procuradora de los Tribunales doña María Isabel Campillo García y asistidos por el Abogado don Ricardo Peralta Ortega, contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 2 de mayo de 2013, por la que se desestima el recurso de suplicación interpuesto contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Valencia de 19 de noviembre de 2012. Han intervenido el Letrado de la Abogacía General de la Generalitat Valenciana, en la representación que ostenta de la empresa pública Instituto Valenciano de la Vivienda, S.A., y el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magistrado don Antonio Narvárez Rodríguez, quien expresa el parecer del Tribunal.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

Ha decidido:

Denegar el amparo solicitado por doña Candelaria Martínez Martínez, doña Desamparados González Ortega, doña Amparo Palerm Eduardo y doña Luz Desamparados Cebrián Piqueras.

Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a trece de abril de dos mil quince. – Adela Asua Batarrita. – Fernando Valdés Dal-Ré. – Juan José González Rivas. – Pedro José González Trevijano Sánchez. – Ricardo Enríquez Sancho. – Antonio Narvárez Rodríguez. – Firmado y rubricado

10. ANEXO LEGISLATIVO

- Constitución Española- BOE núm.311, 29 diciembre de 1978 artículos 9, 10, 14,18, 35, 39, 50 y 55.
- Estatuto de los Trabajadores- Real Decreto Legislativo 1/1995, 24 de marzo artículos 4, 24 y 28.
- Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos- Decreto 2530/1970, 20 de agosto.
- Ley BOE 16/1983 del 24 octubre- Entrada en vigor 15/11/1983.
- Tratados de Roma 25 de marzo 1957, firmados por Alemania, Bélgica, Francia, Italia, Luxemburgo y Países Bajos.
- Tratado de Ámsterdam 1997- Entrada en vigor 1/5/1999, tras haber sido ratificado por todos los estados miembros de la Unión Europea.
- Ley orgánica Igualdad Efectiva, BOE núm.71, 23/3/2007- Entrada en vigor 24/3/2007
- Ley de Emprendedores, BOE núm.233, 28/9/2013- Entrada en vigor 29/9/2013
- Convenio OIT nº100, Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. -Entrada en vigor 23/5/1953
- Código Penal artículo 173 De las torturas y otros delitos contra la integridad moral, BOE núm.281 24/11/1995
- Sesión nº61 Comisión de la Condición Jurídica y Social. El empoderamiento económico de las mujeres en el cambiante mundo del trabajo Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, del 13 al 24 de marzo de 2017 por Organización de las Naciones Unidas Mujeres.
- Tratado de Ámsterdam por el que se modifica el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados textos conexos.
- Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea, el 7 de diciembre de 2000 en Niza.

12.BIBLIOGRAFÍA

- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Página oficial del INE, 2016. Disponible en <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Home.htm>
- Madariaga, I.S. (2014), Científicas en cifras 2013 “*Estadísticas e indicadores de la desigualdad de género en la formación y profesión científica*”. Madrid: Ministerio de Economía y Competitividad.
- Richards, A. (2015). ¿Qué podemos hacer para que la igualdad de sexo llegue antes de 2096? *El economista*.
- Plaza, C. (26 de febrero 2015). Mujeres Directivas. Recuperado el 2015, de <http://www.muieresdirectivas.es/es/te-interesa/noticias/item/207-igualdad-salarial> (8)
- Torre, N.d. (8 de marzo de 2015). ¿Es realmente machista la universidad española? Periódico: *El mundo*.
- Asociación de mujeres emprendedoras. *Desayuno del día 8 de marzo de 2017 en la sede de CEIM*. <http://aseme.es/2017/03/15/dia-de-la-mujer-en-aseme/>
- Foro Económico Mundial. *Igualdad y maternidad: historia de un desencuentro*.7 de Junio 2017. <https://www.weforum.org/es/agenda/2017/06/igualdad-y-maternidad-historia-de-un-desencuentro>
- Guía de Igualdad Salarial OIT. Guía introductoria. <http://aseme.es/2017/03/15/dia-de-la-mujer-en-aseme/> Primera edición 2013.
- Estadística Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
- Federación de Autónomos ATA. *En mayo los autónomos vuelven a ser la locomotora del empleo. El RETA suma el mayo 15.079 autónomos*. Madrid, 2 de junio de 2017. <http://www.ata.es/prensa/en-mayo-los-autonomos-vuelven-ser-la-locomotora-del-empleo>
- Comunicación de la UGT. *La brecha salarial se sitúa en España 23,25%*. 20 de febrero 2017.