

¿Coempresarias?

Mujeres que trabajan en su negocio familiar, pero no figuran como titulares del mismo ni establecen ningún tipo de vínculo formal con dicha empresa.

¿Invisibles?

No son titulares de sus empresas, no cotizan a la seguridad social ni tienen derechos propios a prestaciones por desempleo, maternidad, accidentes de trabajo, invalidez, servicios de sustitución, pensiones por jubilación,... hasta el momento han sido ignoradas por las estadísticas...

Y sin embargo desempeñan un papel fundamental para buena parte de las empresas y negocios familiares, especialmente en el medio rural.

El proyecto MEVEL (Mujer, Empresa y Vida Económica Local) está financiado por la Iniciativa Comunitaria EQUAL del Fondo Social Europeo, dentro del área centrada en la reducción de los desequilibrios entre hombres y mujeres, y apoyo a la eliminación de la segregación en el trabajo.

MEVEL se planteó para mejorar el reconocimiento profesional, administrativo y legal de las mujeres coempresarias. Así como para el incremento de la capacidad empresarial de las mujeres empresarias, y promover las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las comarcas participantes, tanto en el ámbito de las empresas, como de las instituciones públicas, el medio asociativo y la familia.

PROPUESTAS PARA EL RECONOCIMIENTO PROFESIONAL, ADMINISTRATIVO Y LEGAL DE LAS MUJERES COEMPRESARIAS INVISIBLES

metodología de acompañamiento

PROPUESTAS PARA EL RECONOCIMIENTO
PROFESIONAL, ADMINISTRATIVO Y LEGAL
DE LAS MUJERES
COEMPRESARIAS INVISIBLES

metodología de acompañamiento

Dirección y Coordinación: Sebastián Lozano Mudarra y Manuel Redondo Arandilla.

Dirección territorial: Luciano Sánchez Pérez-Moneo (Comarca de Ocaña), Regina Fernandez Guerrero (Poniente Granadino) y Sebastián Lozano Mudarra (El Condado, Jaén).

Técnicos territoriales: Fernando Prado Abella (El Condado, Jaén), Fernando Pérez del Olmo (Comarca de Ocaña).

Responsable cooperación transnacional: Cecilia Antonelli Gascón.

Redacción: Nieves Rodríguez Herrera, Mercedes Reyna González y Mercedes López Martínez.

Expertos jurídicos: Nieves Rodríguez Herrera, Antonio Manuel Ramírez Rueda, Luis Pintado García. Contrastado con la Asociación de Mujeres Juristas THEMIS. Documentalista: Eva Ramón Reyero.

Expertos área psicosocial: Mercedes López Martínez, Ester Mudarra Gómez, Rocío Rodríguez Prieto, Miguel Marinas, Sonia Pecharromán, Concha Villanúa.

Maquetación: Ana Paula Martínez Jareño.

Fotografía: Cristina García Gómez, Manuel Collado Requena.

Editan:

Asociación para el Desarrollo Rural de la comarca de El Condado, Jaén. Calle Subrie, 8. 23250. Santisteban del Puerto. Jaén.

Consorcio para el Desarrollo Rural del Poniente Granadino. Duque de Valencia, 9. 18300 Loja. Granada.

Asociación Comarcal Don Quijote de la Mancha. Plaza Doctor Espina y Capo, 2 1º. 45300 Ocaña. Toledo

Imprime: Anguis creativos S.L. . Gráficas La Paz.

DEPÓSITO LEGAL: J-468-2004

Introducción	1
Los antecedentes y las entidades protagonistas	3
Las entidades protagonistas	
Los antecedentes de trabajo en políticas de empleo e igualdad de oportunidades	
Las principales desigualdades de género en nuestros territorios	7
Las políticas de género en el desarrollo rural, un buen contexto para el proyecto MEVEL	15
el proyecto mevel. una apuesta innovadora para las mujeres rurales	21
El protagonismo de las mujeres. La brújula que ha orientado una metodología activa y participativa	23
La identificación cuantitativa de las coempresarias invisibles	
La caracterización cualitativa de las coempresarias invisibles	
La definición de perfiles y tipologías	
Algunos datos del colectivo de referencia	
Criterios para la elección del grupo piloto	
Hacia la caracterización de las coempresarias invisibles	
El protocolo de las entrevistas	
Los resultados de la identificación y de la caracterización	37
La caracterización de las empresas	
El entorno familiar y social	
Espacios y formas de participación	

segmentación e identificación de tipologías
de coempresarias 45

Expectativas de acción de las coempresarias

Diseño de propuestas legislativas
para el reconocimiento de las
coempresarias 53

Realidad desconocida

La mujer rural coempresaria en la Unión Europea actual

Marco normativo actual en España

Introducción

Protección social de los autónomos

Remuneración por igual trabajo

Reconocimiento profesional

Formación profesional

Un nuevo marco para una antigua reivindicación: posibles
escenarios futuros

Propuesta sobre la regulación jurídica de la unidad
familiar de producción

Trabajadoras autónomas a tiempo parcial: una demanda
histórica

Propuesta estatuto del trabajador/a autónomo/a:
medidas específicas para cubrir a su cónyuge.

Conclusiones

Apéndice I: Supuestos prácticos

Apéndice II: Normativa estatal y de las Comunidades
Autónomas de Andalucía y Castilla La-Mancha que incentivan
el empleo de mujeres

Apéndice II: Normativa de la Unión Europea

Apéndice IV: Normativa española e internacional

Validación ante expertos y autoridades
de las propuestas para el reconocimiento.
panel de expertos, Transcripción íntegra del
debate. 105

Relación de ponentes

Bienvenida: presidentes de las agrupaciones de desarrollo
equal mevel

Inauguración: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Exposición de la investigación psicosocial y jurídica

1º bloque temático: Debate en el marco de regulación de trabajo autónomo.

2º bloque temático: Debate en el marco de regulación de la microempresa familiar

Conclusiones

La necesaria validación y sensibilización del colectivo199

Metodología de intervención

Análisis del discurso de las coempresarias

Reflexiones finales y propuestas de continuación215

Propuestas en la esfera laboral

Propuestas en la esfera doméstica

Propuestas de participación y empoderamiento

Propuestas generales

Anexos 221

Ficha de participación

Cuestionario de necesidades formativas de las mujeres empresarias y coempresarias

Guión de entrevistas semiestructurada

Cartas de convocatoria a encuentros locales

Materiales para la validación y sensibilización

Bibliografía 245

Introducción

El proyecto MEVEL (Mujer, Empresa y Vida Económica Local) ha sido financiado por la Iniciativa Comunitaria EQUAL del Fondo Social Europeo, dentro del área temática centrada en la reducción de los desequilibrios entre hombres y mujeres, y el apoyo a la eliminación de la segregación en el trabajo. MEVEL nace con la voluntad de trabajo conjunto de la Comarca Poniente Granadino, la Comarca El Condado (Jaén) y la Comarca de Ocaña (Toledo).

El diseño, diagnóstico y la estrategia del proyecto son el resultado de un trabajo común desde enero del año 2000. En el proyecto se ha compartido el nombre y casi la totalidad de contenidos, metodologías y cooperación transnacional. Lo que en un principio se deseaba que fuese un proyecto plurirregional, finalmente han sido tres proyectos que tras ejecutarse independientemente, han trabajado en red en el marco de una Acción 3 de EQUAL.

Para dar respuesta a nuestra estrategia compartida en recursos humanos, con las peculiaridades más o menos importantes y lógicas de cada comarca, se ha diseñado el proyecto MEVEL, que ha sido completado con las políticas regionales, nacional y otras Iniciativas Comunitarias como Leader +.

El motor de las estrategias comunes de desarrollo es la Marca de Calidad Territorial. Es necesario señalar, que mucho más que una marca comercial es un signo de identidad que defiende principios y valores asentados en el Desarrollo Sostenible, la Calidad Ambiental y la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

En todas las comarcas se partía de un diagnóstico previo de los territorios; realizado con diversos estudios cuantitativos y cualitativos y en los cuales ha existido una amplia participación del tejido institucional y socioeconómico. También se ha debatido y aprobado una Estrategia Global de Desarrollo y, al coincidir con este importante objetivo, se ha buscado una fórmula para concertar unidos un proyecto de cooperación en red a nivel interregional y transnacional.

La presente publicación hace referencia a uno de los objetivos del proyecto MEVEL que es “el reconocimiento profesional, administrativo y legal de las mujeres coempresarias invisibles y su capacitación como empresarias en un proceso compartido con las que actúan con reconocimiento legal para su inserción en la vida socio-económica local”.

A pesar de compartir objetivos y finalidad, la ejecución de los tres proyectos y las características de los ámbitos de actuación siempre introducen matizaciones y

perspectivas diferentes, que este informe ha tratado de perfilar y recoger. Simplemente, teniendo en cuenta la amplia y diversa composición del equipo de profesionales que han participado en las fases de investigación y redacción, se averigua la dificultad encontrada en consensuar estas páginas con el objetivo de ampliar y transferir la experiencia adquirida sobre esta problemática, hasta el momento escasamente tratada.

La falta de reconocimiento, desde una perspectiva de género, está en lo más profundo de la desigualdad existente entre hombres y mujeres. Esta carencia es central en el caso de las mujeres coempresarias, es decir aquellas que trabajan en su negocio familiar, pero no figuran como titulares del mismo ni establecen ningún tipo de vínculo formal con dicha empresa.

La invisibilidad se materializa en la circunstancia de que estas mujeres no son titulares de sus empresas, no cotizan a la seguridad social ni tienen derechos propios a prestaciones por desempleo, maternidad, accidentes de trabajo, invalidez, servicios de sustitución, pensiones por jubilación. Además, hasta el momento han sido ignoradas por las estadísticas... y sin embargo desempeñan un papel fundamental para buena parte de las empresas y negocios familiares, especialmente en el medio rural.

El cambio de situación para este colectivo se constituye en un elemento central por cuanto supondría, además de una cuestión de justicia entre individuos con los mismos derechos, una mejora sustancial de la economía (en cuanto al afloramiento de actividades que permanecen al margen) y sobre todo en la conquista de la dignidad y calidad de vida propia del territorio europeo para un colectivo hasta ahora invisible y desfavorecido en el mercado de trabajo.

La intervención no se vislumbra como un camino fácil, ni parece que deba abordarse desde una única perspectiva. Desde nuestra modesta y acotada experiencia, se quiere transmitir la metodología de acompañamiento que se ha intentado implementar para conseguir el ansiado reconocimiento. Esperamos que esta aportación constituya un peldaño más en el objetivo trazado.

LOs antecedentes y las entidades protagonistas

→ las entidades protagonistas

El trabajo que se presenta y las metodologías desarrolladas conjuntamente se han coordinado en la Comarca de El Condado de Jaén, la Comarca de Poniente Granadino y la Comarca de Ocaña de Toledo, y se han implementado y dirigido desde las tres Agrupaciones de Desarrollo (AD) cuya composición es la siguiente:

- A.D. EQUAL - EL CONDADO: Nucleada a partir de la Asociación para el Desarrollo Rural de la Comarca de El Condado de Jaén (ASODECO), entidad constituida en 1993, y de la cual forman parte los Ayuntamientos de Arquillos, Castellar, Chiclana de Segura, Montizón, Navas de San Juan, Santisteban del Puerto, Sorihuela del Guadalimar y Vilches, junto con sindicatos, asociaciones culturales y empresariales, entidades financieras y un total de 56 empresas. En el proyecto EQUAL participan también los sindicatos U.G.T. y CC.OO, la Asociación de Artesanos del Condado (ARTECO) y la Asociación de mujeres Empresarias y Emprendedoras de El Condado (AMEEC).
- A.D. EQUAL – PONIENTE: Promovida por el Consorcio para el Desarrollo Rural del Poniente Granadino, constituido en el año 1995, y formado por los Ayuntamientos de Algarinejo, Alhama de Granada, Arenas del Rey, Cacín, Huetor Tajar, Illora, Jayena, Loja, Moclín, Montefrío, Moraleda de Zafayona, Salar, Santa Cruz del Comercio, Villanueva Mesia, Zafarraya y Zagra. Junto a esta entidad en el proyecto MEVEL participan la Asociación Mujeres Rurales Zoraida, la Asociación de Mujeres Progresistas de Loja, el sindicato UGT de Granada, la Asociación de Comerciantes Ribera Baja del Genil, la Asociación de Jóvenes Empresarios y la Asociación Lojeña de Comercio, las Áreas de mujer y desarrollo de la Diputación Provincial de Granada y la entidad financiera Caja Granada.
- A.D. EQUAL- DON QUIJOTE: Impulsada por la Asociación Comarcal Don Quijote de la Mancha, constituida en 1994, y formada por agentes sociales y económicos de la zona, más los Ayuntamientos de Cabañas de Yepes, Ciruelos, Dosbarrios, Huerta de Valdecarábanos, La Guardia de Villanueva de Bogas, Lillo, Noblejas, Ocaña, Ontígola, Santa Cruz de la Zarza, Villamuelas, Villarrubia de Santiago, Villasequilla, Villatobas y Yepes. En el proyecto MEVEL participan también el sindicato agrario ASAJA de Toledo y las Asociaciones locales de mujeres: “María de Robles Parra” y “Amanecer”.

➔ Los antecedentes de trabajo en Políticas de Empleo y de Igualdad de Oportunidades

En la Comarca de El Condado de Jaén, desde 1993, ASODECO viene gestionando, entre otros proyectos, los siguientes: Leader II, NOW II y NOW III, Youthstart II y un Artículo 10 del FEDER sobre la Sociedad de la Información. Estas iniciativas se han implementado a través de una política de acción concertada para dar soluciones a diferentes problemáticas.

Se ha trabajado intensamente en políticas activas de empleo a través de formación ocupacional, escuelas taller y casas de oficios, formación continua, formación para el autoempleo y para la mejora del diseño, comercialización y gestión empresarial para las microempresas.

Este trabajo ha permitido un amplio conocimiento del territorio, que se ha completado con el análisis de distintos indicadores obtenidos de fuentes estadísticas, entre las que se destaca la consulta a más de 500 personas de dentro y fuera de la comarca: alcaldes, técnicos municipales, secretarios/as de ayuntamientos, arquitectos, directores/as de centros educativos. También se han efectuado numerosos grupos de discusión y reuniones sectoriales. Todo este trabajo se ha visto coronado con la celebración del "Congreso de Desarrollo Rural de la Comarca" celebrado en junio del año 2000. En dicho Congreso participaron 72 representantes de todos los ayuntamientos, sectores económicos, asociaciones culturales, de mujeres y juveniles, sindicatos y demás colectivos implicados en el desarrollo de El Condado.

El resultado del proceso de participación es un diagnóstico y un Plan Estratégico General con una idea fuerza como locomotora para los próximos años: la calidad territorial, a través de una etiqueta que signifique algo más que la calidad de los productos y servicios y que añada tres vectores imprescindibles para considerar la calidad territorial: el vector ambiental (sin calidad ambiental no hay calidad territorial), el vector social (sin igualdad de oportunidades no hay calidad territorial), y el vector tecnológico (sin innovación tecnológica no hay calidad territorial).

El Plan Estratégico tiene dos grandes capítulos de respuesta complementaria y posible:

- ➔ La inserción profesional y generación de empleo y autoempleo para colectivos desfavorecidos a los que se quiere dar respuesta a través de la Iniciativa Comunitaria Leader + (FEOGA-Orientación), por su vinculación con el acompañamiento profesional y generación de inversiones.
- ➔ La lucha contra la desigualdad y segregación dentro del trabajo y la competitividad tecnológica y ambiental de las mujeres empresarias a través de EQUAL (FSE). Problemas importantes y diferenciados que aparecen en el diagnóstico.

En la Comarca de El Poniente se ha intervenido con políticas regionales por la Igualdad de Oportunidades a través de la Junta de Andalucía, tanto en lo que se refiere a las actuaciones de inserción como del autoempleo. El Consorcio para el Desarrollo Rural del Poniente Granadino ha participado en la Iniciativa Comunitaria NOW, Youthstart, Adapt I y II, Horizon, Integra, Oleo-Interpresie, Leader II, PRODER, así como en distintas actuaciones de formación ocupacional y continua.

El Consorcio también participa y colabora en las actuaciones que se realizan a través de los centros de orientación y preformación para el empleo: Centros OPEM y de los servicios de acompañamiento a la creación y mejora de las empresas, Centros VIVEM, que el Instituto Andaluz de la Mujer, en colaboración con algunos municipios de la Comarca, ha puesto en funcionamiento desde el año 1996.

En las políticas de desarrollo rural, a través de la Iniciativa Comunitaria LEADER y PRODER, se han aplicado las política de género y juventud en colaboración con la Consejería de Agricultura de la Junta de Andalucía, que se han complementado con algunos programas desarrollados conjuntamente con la Diputación Provincial de Granada, la Unidad de Desarrollo Local y el Centro de Servicios Sociales.

Durante los tres últimos años, la Asociación Comarcal Don Quijote de La Mancha, ha llevado a cabo en La Comarca de Ocaña una actuación a través de la Iniciativa Comunitaria Leader II, directamente relacionada con el fomento de las políticas de igualdad en cuestión de género.

Este proyecto, denominado Mujeres líder@s del desarrollo rural, ha formado parte de una acción transnacional e interterritorial de la Iniciativa Leader, cuyo objetivo principal se ha orientado a favorecer un proceso de reflexión en el ámbito de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, dirigido a contemplar el enfoque de género en el diseño y puesta en marcha de proyectos de desarrollo y dinamización en el territorio correspondiente, en este caso, a la Comarca de Ocaña (Toledo).

La acción se ha dirigido a distintos colectivos de mujeres del territorio de intervención: representantes políticas, mujeres empresarias, representantes de distintas organizaciones territoriales y de asociaciones de mujeres, así como mujeres significativas o conocidas y aquellas otras que, a título individual, manifestaron interés en participar en este proyecto.

Su contenido se ha centrado en la dinamización y consolidación del papel jugado por las mujeres del medio rural en los diferentes ámbitos de actividad en los que participan o debieran participar: político, empresarial, cultural y social. Se trata de valorar el peso que las mujeres tienen realmente en los diferentes procesos de toma de decisiones en el mundo rural, apostando por una ampliación de su presencia en todos los ámbitos citados.

Las conclusiones de los casi tres años de trabajo de los grupos participantes fueron debatidas en un Foro de Clausura, celebrado en Toledo en mayo del 2001, y en el que también participaron los Organismos de Igualdad del Castilla-La Mancha, Aragón, Canarias y el Piamonte (Italia).

En este contexto, es de destacar la función desempeñada por los Centros de la Mujer, que aplican las políticas de igualdad definidas por la Dirección General de la Mujer de la Consejería de Bienestar Social. Estos Centros disponen de una Bolsa de Empleo que permite gestionar diferentes ofertas procedentes de distintos sectores del mercado laboral.

Las principales desigualdades de género en nuestros territorios

El Condado de Jaén sufrió una gran pérdida de población en la segunda mitad del siglo XX que ha supuesto un fuerte estancamiento y envejecimiento de una población de 25.765 personas.



Se trata de una zona con un importante déficit de recursos humanos, casi el 70% de su población es analfabeta funcional (no finalizó estudios obligatorios) y el nivel de instrucción es menor entre las mujeres.

Hay que señalar también, que el bajo nivel educativo de partida asociado al muy elevado fracaso escolar es un grave obstáculo para la mejora de los recursos humanos en el empleo, factor que está agravado por las graves carencias de servicios educativos, servicios de proximidad, culturales y de ocio; lo que afecta especialmente a la calidad de vida, sobre todo de los jóvenes y de las mujeres.

La estructura productiva local depende de actividades agrarias poco intensivas en factor trabajo. El sector industrial es raquíptico y se basa en actividades maduras que generan poco valor añadido. Los servicios tienen un escaso desarrollo y un bajo nivel de diversificación.

El sector agrario muestra una gran dependencia del sector olivarero (el cultivo y la transformación de la oliva es la principal actividad en rentas y empleo). Después del olivo, el porcino es la segunda actividad en importancia económica. Es un modelo agrario polarizado en el que coexisten un conjunto reducido de grandes explotaciones con un número elevado de pequeñas explotaciones.

El sector ocupa mayoritariamente mano de obra familiar y masculina y genera un escaso número de empleos a tiempo completo siendo mayor el peso específico del subempleo (sólo el 36,1% de los titulares de explotaciones tienen en ésta su ocupación principal, las explotaciones sólo generan 2.735 UTAs y apenas pueden proporcionar trabajo a tiempo completo al 18% del total de los activos comarcales).

La mano de obra agrícola envejece y tiene un bajo nivel educativo. Este es un gran factor obstaculizador de los cambios modernizadores.

La industria y los servicios están muy poco desarrollados en la Comarca. Existen graves problemas de dotaciones de servicios públicos y equipamientos que afectan al mercado de trabajo y a la calidad de vida de los residentes. Aunque existen recursos, apenas se ha desarrollado en la comarca la industria de extracción de minerales y la industria manufacturera está poco desarrollada (hay un escaso desarrollo de la transformación del aceite y de los transformados cárnicos).

La construcción es un importante sector de actividad, pero su desarrollo está en manos de pequeñas empresas y está muy vinculado a los ciclos económicos.

La rama con mayor peso en los servicios es el comercio minorista de artículos alimentarios de primera necesidad donde predominan los establecimientos tradicionales poco competitivos. El 72% de los empresarios de estos comercios son varones aunque también es el sector en el que se concentra mayor número de mujeres empresarias.

La Tasa de Actividad en general es muy baja (41,9% frente al 45,3% de la provincia). Entre las mujeres esta tasa es excesivamente baja (17,4%). La tasa de ocupación masculina es del 77% y del 64,9% en las mujeres. La actividad también está cruzada por la temporalidad en la ocupación pues el 57,75% de la misma depende de las actividades olivaderas.

La ocupación depende principalmente de las actividades agrarias (en torno a la mitad de la población ocupada trabaja en el sector) y ocupa al 53,3% de los hombres. Las mujeres predominan en el sector servicios (33,3%), y en general, tienen un marcado carácter eventual (57,7%).

El paro afecta más a los jóvenes y a las mujeres, mostrando un comportamiento cíclico directamente relacionado con la recogida de la oliva.

El paro es un problema en clave femenina, pues la tasa de paro femenino (35%) es muy superior a la masculina (22,9 %). El paro femenino tiende a crecer porque

aumenta la incorporación femenina al mercado de trabajo y el tejido productivo apenas genera empleo para las mujeres.

El sistema de contratación de las empresas es tradicional y existe un rechazo por parte del empresariado a contratar colectivos con problemas específicos para acceder y/o mantener en el mercado de trabajo (mujeres, personas mayores de 45 años, inmigrantes extranjeros, discapacitados...).

El Condado es muy dependiente del subsidio agrario (el 14,8% de toda la población comarcal cobra el subsidio). La cultura del subsidio genera efectos perversos en el mercado de trabajo y es un factor estrangulador del desarrollo al potenciar las dependencias personales y políticas, la atonía emprendedora, las actividades sumergidas y el fracaso escolar.

En la Comarca de Poniente Granadino la mayor concentración de la población se encuentra en los municipios cabeceras de comarca que tienen un mayor desarrollo económico o mayores posibilidades de ofrecer empleo y/o encontrar mejores servicios (enseñanza, médicos, etc.). Una gran parte de la población se encuentra dispersa en los numerosos cortijos de explotación agrícola. La mayoría de los 16 municipios se sitúan en el intervalo comprendido entre los 1.000 y 10.000 habitantes y sólo 2 municipios superan los 10.000 habitantes.



La población del Poniente de Granada tiene tendencia a disminuir y existe un envejecimiento paulatino de la población (edad media 37,2 años y algo mayor para las mujeres), debido a la baja tasa de natalidad de algunos municipios y, en general, a la emigración de personas en edad laboral a otras zonas.

La pirámide de edad está desequilibrada. Hay una proporción relativamente baja en los intervalos centrales de edad (30 a 35 años), debido a la emigración hacia zonas urbanas lo que ha afectado a la unidad familiar en su conjunto. También se ha producido una emigración hacia el extranjero, de menor importancia y fundamentalmente masculina, pero que ha repercutido en que en la actualidad haya una gran cantidad de personas que se sitúen por encima de los 60 años. Esto supone, primero, una pérdida de mano de obra y de personas con ingresos que disminuyen la población activa y, segundo, una pérdida de personas en edad de formar una familia lo que provoca un descenso de la tasa de natalidad, y por último, un incremento en la tasa de población dependiente.

La principal mano de obra que emigra son personas jóvenes con un grado de formación medio o alto, que buscan empleo sobre todo en el sector servicios con la finalidad de insertarse en el mercado laboral para desarrollar su vida profesional.

Por el contrario, la inmigración que se registra corresponde a personas que provienen de zonas más pobres, mano de obra escasamente formada que busca empleo en los sectores agrícolas e industriales.

En cuanto al nivel formativo, la población del Poniente de Granada, en general, se caracteriza por tener un escaso nivel de formación. Aproximadamente el 35% sólo tiene estudios primarios y en torno al 8% tiene estudios secundarios o de nivel medio sin especialización. El bajo nivel formativo puede estar relacionado con la oferta de empleo de la economía comarcal, principalmente agrícola, que no requiere especialización.

El nivel de analfabetismo es bastante más elevado entre las mujeres (sobre todo de más de 45 años), mientras que en los niveles de educación más altos hombres y mujeres se igualan.

En relación al análisis de la estructura económica, señalar que estos municipios se caracterizan por la existencia de un sector primario agrícola y ganadero con una masiva titularidad masculina de las explotaciones y con importantes carencias de modernización de las explotaciones, aunque en los últimos años se han mejorado considerablemente las instalaciones.

La Comarca cuenta con una industria débil e incipiente, destacando la industria de la confección en la que tienen una importante presencia la mano de obra femenina. Es importante destacar que el 90% de las trabajadoras de estas empresas no tienen un contrato laboral ni una regulación de sus condiciones de trabajo, es decir, forman parte de la economía sumergida del Poniente Granadino junto con el trabajo femenino en el servicio doméstico.

Los servicios relacionados con el comercio, la hostelería y el turismo rural, son, junto con el sector agropecuario, los que tienen mayores potencialidades para el desarrollo económico, social y territorial del Poniente.

Es en estos dos sectores donde mayoritariamente se están incorporando los colectivos de mujeres y jóvenes, fundamentalmente en los pequeños negocios familiares como la hostelería y las iniciativas emprendedoras relacionadas con el turismo rural. Este tipo de actividades conlleva menores dificultades para las mujeres al considerar éstas que les facilita la conciliación de la vida familiar con la profesional, además de tratarse de trabajos muy ligados a las actividades tradicionalmente feminizadas.

En cuanto a la situación sociolaboral de la población de la comarca, los niveles de desempleo la sitúan como zona deprimida en relación con el contexto regional, nacional y europeo. Los colectivos más afectados por el desempleo son las mujeres y la juventud.

Las cifras reales de desempleo de mujeres son mucho más elevadas que los datos que el INEM aporta, pues por un lado, esos datos hacen referencia exclusivamente a la población activa inscrita y, por otro, existe un gran volumen de actividades en economía sumergida en estas comarcas que afecta principalmente a las mujeres, (fundamentalmente en el sector textil y servicios domésticos, aunque también en el sector primario) lo que hace que no estén inscritas ni como trabajadoras, ni como desempleadas.

El desempleo femenino en todos los tramos de edad es muy superior al masculino. Este hecho puede explicarse en función de diferentes factores:

- ➔ Tardía o reciente incorporación de la mujer al mercado laboral.
- ➔ Menor acceso a la formación y a la información.
- ➔ Dificultad de compatibilizar las tareas domésticas y familiares con las responsabilidades laborales, etc.

La Comarca de Ocaña, ubicada en la zona nordeste de la provincia de Toledo, ocupa la zona conocida como Mesa de Ocaña y agrupa a una población de aproximadamente 38.472 habitantes de dieciséis municipios.

La Comarca, por su ubicación geográfica se beneficia de los principales ejes de comunicación que atraviesan su territorio, acercando sus poblaciones a los focos centrales de actividad económica: el área industrial y de servicios de Toledo y a la región metropolitana de Madrid. No obstante, es preciso señalar que estas circunstancias no inciden por igual en todos los municipios, gozando de mayores ventajas los más próximos a los principales ejes de comunicación viaria y a los

principales centros económicos. Puede afirmarse que este panorama de estructuración territorial heterogénea provoca importantes desequilibrios económicos, sociales y territoriales incidiendo de manera específica en su población femenina.



En la Comarca existe un alto porcentaje de fracaso escolar entre los niños y los jóvenes. La formación en recursos humanos es una de las debilidades de este territorio. La falta de relaciones de intercambio entre los pueblos no ha permitido que las importantes experiencias existentes en algunos municipios, como el de Ocaña, se hayan extendido a otras localidades. Se puede afirmar que hay un número elevado de personas formadas, capaces de generar y sostener actividades de interés y de contribuir al tejido social comunitario y comarcal, pero cuyos saberes no han sido transferidos a las cercanas localidades.

En este territorio tiene una importancia significativa el sector agrario (15%), un elevado peso específico el sector de la construcción (24%) y unos niveles importantes de ocupación en el sector industrial (27%) y el sector servicios (33,5%).

En el sector agrario, el 54% de los titulares de explotaciones agrarias son mayores de 55 años. Este indicador de envejecimiento debe ser matizado, ya que no significa necesariamente el declive definitivo de la actividad. Las condiciones de producción agraria y el propio mercado de trabajo local hacen que en las explotaciones se concentren los activos agrarios de más edad, en tanto que los hijos varones buscan otras actividades, fundamentalmente en la construcción. Cuando el titular no está en condiciones de seguir trabajando la tierra no vende la propiedad, sino que suele transferir la explotación a alguno de sus hijos. Por

otra parte, las actividades agrarias presentan ciclos de mayor concentración del trabajo, para lo cual se suele recurrir a la ayuda familiar antes que a la contratación de mano de obra, principalmente masculina (95%). En la actividad agroindustrial cabe destacar la existencia de algunas cooperativas de comercialización y transformación en los sectores del vino y del aceite.

El sector secundario se ha analizado tomando como referencia el número de actividades declaradas en el IAE de 2000. En estas estadísticas se comprueba que el número de empresas en la Construcción es superior al de establecimientos industriales, donde se incluyen las actividades de industrias extractivas, metálicas, madera y mueble, textil y agroalimentarias. La construcción representa aproximadamente el 57% de las empresas en el sector secundario, frente al 43% de las industriales.

La actividad industrial está marcada por la existencia previa de una cierta tradición en la comarca de carácter endógeno. Pequeñas y medianas empresas relacionadas con sectores que aprovechan y transforman los recursos naturales de la comarca o que desarrollan una tradición artesanal que ha favorecido la consolidación de un mercado de trabajo y una red de vínculos empresariales específicos (mueble, confección, material de construcción, transformados metálicos, alimentación).

El Sector Servicios aporta el 33,5% del empleo total de la comarca. El número de actividades empresariales en alta supone el 62% de todas las actividades desarrolladas. Aproximadamente la tercera parte del sector está constituido por establecimientos comerciales, con predominio casi absoluto del comercio minorista (70%). Este comercio minorista se constituye básicamente por microempresas de empleo familiar. El principal problema con el que se enfrentan dichas empresas es la tendencia al cambio de patrones de consumo de la población local.

Es en este subsector, debido a la orientación de la economía familiar donde es especialmente significativo el peso del "trabajo invisible" de las mujeres, que son quienes realmente desempeñan la actividad, aunque el titular del negocio sea el marido.

En relación con las estadísticas del mercado de trabajo, señalar que el desempleo en la comarca de Ocaña que equivale al 9,3% de la población activa. Por grandes grupos de edad, la comarca presenta un comportamiento similar al de la provincia de Toledo, situándose para los menores de 25 años en el 21,9%, para la población entre 25 y 45 años en el 54,9% y para los mayores de 45 años en el 23,2%.

La tendencia es igualmente similar en comarca y provincia atendiendo a los sectores de actividad, afectando principalmente a los servicios. Es necesario destacar que los jóvenes y las mujeres han sido los dos colectivos, entre todos los contactados, que han mostrado una mayor disposición para formarse y trabajar como monitores de tiempo libre, animadores socioculturales o prestadores de servicios asistenciales.

Las dificultades específicas de las mujeres son las siguientes:

- ➔ En el trabajo asalariado tienen importantes dificultades para el acceso al mercado laboral. Las tasas de paro son mucho más elevadas en las mujeres que en los varones. La incorporación femenina a la actividad laboral es, principalmente en los empleos de menor cualificación profesional, de precariedad salarial y contractual.
- ➔ Esta situación se da principalmente en las empresas de textil y de servicios de manipulación y empaquetado existentes en la zona de intervención.
- ➔ En el trabajo por cuenta propia, destaca una situación que, a pesar de las dificultades que supone su demostración oficial, es un hecho. En un número importante de actividades llevadas a cabo por una unidad familiar - generalmente de profesionales autónomos- la titularidad de dicha actividad corresponde a la mujer, pero quien realmente la desarrolla es el hombre; por el contrario, la situación de trabajo invisible de las mujeres es también evidente, es decir, situaciones en las que el titular es un hombre, pero quien efectúa los trabajos correspondientes a esa actividad es una mujer, sin que ésta adquiera el reconocimiento laboral, fiscal y social que le corresponde.

LAS POLÍTICAS DE GÉNERO EN EL DESARROLLO RURAL

UN BUEN CONTEXTO PARA EL PROYECTO MEVEL

En el II Plan de Acción de la FAO para la Mujer en el Desarrollo (1996-2001), se explicitaba el marco para orientar a todos los Estados Miembros en su lucha por hacer llegar todos los beneficios del desarrollo y de las Políticas de Igualdad a las Mujeres rurales.

Este marco de actuación se concretó más tarde en el "Plan de Acción de la FAO sobre Género y Desarrollo (2002-2007)", en el cual se propone armonizar los conceptos, criterios y arreglos institucionales con el enfoque de género y desarrollo (Genero y Desarrollo "GYD"), adoptado ampliamente en la actualidad en todo el sistema de las Naciones Unidas

El Plan de Acción reconoce que los derechos de las mujeres son una parte integrante e indivisible de los derechos humanos universales y que la erradicación de todas las formas de discriminación por razones de sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional. Como se refleja en el "Examen Beijing+5" y en el "Artículo 14 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", el Plan reconoce que el disfrute pleno e igual por las mujeres y los hombres de todos los derechos humanos es esencial para alcanzar un desarrollo agrícola y rural equitativo y sostenible.

En el Plan de Acción de la FAO sobre Género y Desarrollo se han señalado, entre otros, el objetivo a medio plazo de "Promover la igualdad entre los géneros en el acceso a los recursos naturales y a los servicios de apoyo a la agricultura, así como el control sobre ellos y su gestión".

En este contexto de análisis, que es el que se encuadra el Proyecto MEVEL y sus metodologías de investigación, análisis, diagnóstico e implementación de actuaciones, se plantea reforzar las capacidades de análisis socioeconómico y de género en los planos regional, nacional y local, siendo sus principios rectores los siguientes:

- ➔ Las funciones de los hombres y las mujeres y sus relaciones tienen una importancia trascendental.
- ➔ Se debe dar prioridad a la satisfacción de las necesidades de las personas desfavorecidas.
- ➔ La participación de la población local es esencial para el desarrollo.

El Análisis Socioeconómico y de Género (ASEG) incorpora un enfoque del desarrollo basado en el análisis de las estructuras socioeconómicas que influyen en los proyectos y programas, determinando las prioridades y la participación de las mujeres y de los hombres. Asimismo, el ASEG destaca la práctica y la participación explícita de todos los interesados; mujeres y hombres en la determinación de las esferas prioritarias para la acción.

A través del análisis de género se plantea ir más allá de la clasificación de las diferencias para determinar las desigualdades y evaluar las relaciones entre las mujeres y los hombres.

La FAO considera que el análisis basado en el género, ayuda a formular preguntas acerca de las funciones y relaciones de las mujeres y los hombres con el fin de evitar partir de suposiciones acerca de quién hace qué, cuándo y por qué.

Esta forma de actuación se ha experimentado en Jamkom (a través del Gobierno Sueco) desde 1995, definiendo los objetivos a partir del conocimiento sobre la división de poder, entre mujeres y hombres, y las estructuras y normas que dificultan/obstaculizan la igualdad, además de identificar las formas y los caminos que pueden propiciar el cambio, es el denominado como "Método de las 3 R".

La R1 sería el estudio de "La Representación", es decir, ¿cuántos hombres y cuántas mujeres?, ¿dónde están los hombres y dónde están las mujeres?, en definitiva, el análisis del mapa o fotografía de la situación.

La R2 se refiere a "Los Recursos": ¿cómo y dónde están los recursos asignados a hombres y a mujeres? Estos recursos se refieren a tiempos, dinero y espacios, considerando que la falta de recursos es una barrera que complica los procesos de la toma de decisiones.

Por último, la R3 la concretan en el estudio de "Las Razones" o "La Realia (contenidos)" : ¿cuáles son las razones por las que existen esas diferencias? ¿Qué se está haciendo?, ¿por qué?, ¿qué se puede hacer para mejorar?

Todas estas consideraciones también están reflejadas en las líneas de actuación comunitarias. En la "Estrategia Marco Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre Hombre y Mujeres (2001-2005)" se establece el objetivo operativo de "concebir estrategias para fomentar la integración de la igualdad en todas las políticas que tengan repercusiones sobre la mujer en la economía". Por ejemplo, política fiscal, financiera, económica, educativa, de transporte, de investigación y social, etc. Citando el proceso iniciado en Luxemburgo para las políticas de empleo, este documento propone que es necesario:

- ➔ Alentar la revisión de los sistemas fiscales para reducir los factores que disuaden a las mujeres de incorporarse al mercado de trabajo.

- ➔ Fomentar el aprendizaje permanente y el acceso a medidas activas del mercado de trabajo para las mujeres.
- ➔ Fomentar el empleo y el acceso de las mujeres a puestos de las Tecnologías de la Información, especialmente incrementando la participación femenina en la educación y formación en esos ámbitos.

En España estas políticas se han visto concretadas, principalmente a través de la "Carta para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres en el Ámbito Rural", la cual, aunque tenía un periodo de incidencia durante los años 1994-1995, se entiende que recoge medidas de total actualidad ya que las mismas, o todavía no se han implementado, o bien no han sido consolidadas. Se citan algunas de las propuestas se recogen en esta Carta y que están muy relacionadas con el proyecto MEVEL y con las mujeres rurales:

- ➔ En la planificación de proyectos de desarrollo rural es necesario contabilizar, para que las estadísticas económicas y laborales puedan estar al servicio de políticas de género y ruralidad.

Hay que homogeneizar el concepto de trabajo doméstico y los sistemas de medición a través de los indicadores de género.

- ➔ Es necesario garantizar jurídicamente los derechos de las mujeres que trabajan de forma invisible en la agricultura y otras actividades del mundo rural en la Unión Europea, y avanzar en la búsqueda de fórmulas que permitan el reconocimiento profesional y legal de las mujeres, sin agravar los costes, y la creación del estatuto de las mujeres agricultoras.

- ➔ Además, se plantea la necesidad de proporcionar mecanismos de apoyo suministrados por los servicios de proximidad, el reparto de tareas en el núcleo familiar: domésticas, explotación agraria y actividades de nuevo negocio; sensibilizando a los hombres para que sea posible la conciliación entre la vida profesional y familiar.

- ➔ Asegurar un soporte financiero y de asistencia técnica para la creación de nuevas empresas creadas por mujeres.

- ➔ Solicitar cuotas de igualdad en la dirección de los sindicatos, asociaciones, ayuntamientos, etc.

- ➔ Estas medidas se apoyan en la caracterización de las mujeres rurales españolas, considerando que:

- Su trabajo no les permite en muchas ocasiones acceder a los derechos derivados.

- Su aportación laboral no se reconoce.
- No existe un ingreso directo de su trabajo. Son mujeres activas pero no reconocidas.
- Ocupan un lugar secundario en las decisiones sobre su propio trabajo y su patrimonio.
- Su trabajo es considerado como ayuda familiar y subsidiario.
- Se confunden los tiempos y espacios productivos y reproductivos, como señala J.M. García Bartolomé en la publicación "Mujeres y Sociedad Rural. Entre la Inercia y la Ruptura", los tiempos ni se miden ni se valoran.
- Muchos espacios rurales están profundamente masculinizados y envejecidos.
- Se produce una escasa o nula participación en los ámbitos de relación de la explotación con el medio; en las asociaciones, en las cooperativas y en las organizaciones de personas agricultoras.
- Se enfrentan a graves problemas de estudios y formación.
- En algunos territorios las mujeres se encuentran con graves problemas de accesibilidad y movilidad ya que las posibilidades de empleo y acceso a los servicios de proximidad se encuentran en las cabeceras de las comarcas y no existen transportes adecuados ni ellas están motorizadas.

Si a todos estos aspectos se añade la débil integración de las mujeres en la economía formal y la falta de reconocimiento de los trabajos femeninos, aparecen unas mujeres que trabajan "sin reconocimiento legal, social ni profesional. Mujeres invisibles que viven en cautividad".

A pesar de todo lo señalado, es necesario reconocer los importantes y significativos cambios que en las últimas décadas se han producido en las áreas rurales. Las políticas públicas de apoyo a las mujeres rurales y el dinamismo de los agentes sociales y económicos de esas áreas geográficas, han permitido identificar los recursos y las necesidades territoriales, así como el desarrollo de estrategias innovadoras, creando empresas y alternativas de empleo.

La implicación de las mujeres en estas dinámicas ha sido cuantitativa y cualitativamente impactante. Las trabajadoras rurales están participando muy activamente tanto en las actividades profesionales tradicionales como en las de nueva creación e innovación. Se está en condiciones de afirmar que cientos de mujeres han ampliado su cualificación profesional y formación, además de tener

una presencia significativa en las instituciones, entidades, grupos de acción local, redes locales, regionales y locales.

Es interesante también destacar el potencial de las mujeres jóvenes que se han incorporado a una educación reglada en la formación profesional y en la educación universitaria, lo que ha sido posible gracias al desarrollo de servicios de proximidad en algunos territorios, al aumento de motorización de las mujeres al disponer de carnet de conducir y de coche, así como a la mejora de la red de comunicaciones y de transportes.

Para finalizar la descripción de cómo se han desarrollado las potencialidades y las posibilidades de las mujeres rurales, es absolutamente necesario visibilizar y reconocer el protagonismo que en estos avances han tenido las Políticas de Igualdad de Oportunidades, que han facilitado y posibilitado que las mujeres rurales pudieran ejercer su derecho a acceder a los recursos económicos, culturales y sociales, como ciudadanas de hecho y de derecho.

EL PROYECTO MEVEL

UNA APUESTA INNOVADORA PARA LAS MUJERES RURALES

El objetivo substancial del Proyecto MEVEL es el reconocimiento profesional, administrativo y legal de las mujeres empresarias invisibles o coempresarias, entendiendo por coempresarias aquellas mujeres que no estando su actividad empresarial formalmente establecida o reconocida en los indicadores de actividad económica (EPA, IAE, Censo Agrario, etc.), desempeñan actividades de gestión, control y producción, imprescindibles en las empresas que titulan sus maridos o parejas, siendo generadoras de riqueza y crecimiento local, sin que exista un reconocimiento formal y visibilidad que les genere el disfrute de los derechos que justamente merecen.

Este objetivo se pretende conseguir mediante la capacitación, formación y empoderamiento de las coempresarias como empresarias legalizadas y respaldadas por los derechos legales y sociales que las equiparen a la situación de sus maridos, en un proceso compartido y de plena inserción en la vida socio-económica local.

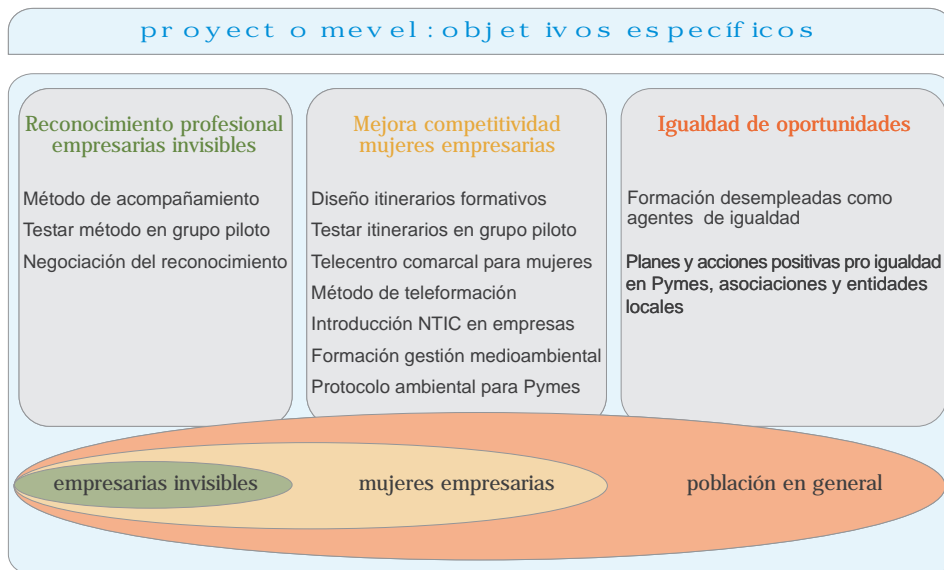
Para conseguir esas metas se han definido unos objetivos específicos que se han concretado en:

- ➔ Idear un método de acompañamiento para el reconocimiento profesional de las mujeres empresarias invisibles.
- ➔ Crear un itinerario formativo para las mujeres empresarias (legales y no legales).
- ➔ Formar a un grupo piloto de mujeres empresarias validando el itinerario de tutelaje y acompañamiento.
- ➔ Negociar con las entidades empresariales, sindicales y de las Administraciones Públicas el reconocimiento profesional de las mujeres empresarias invisibles.

Estas propuestas tienen como últimas destinatarias a las mujeres empresarias invisibles y coempresarias con una edad comprendida entre los 18 y los 50 años, cuya actividad se realiza en pequeñas empresas rurales.

En paralelo y conjuntamente, MEVEL también contempla actuaciones con mujeres empresarias legales para promover su desarrollo profesional y mejorar la

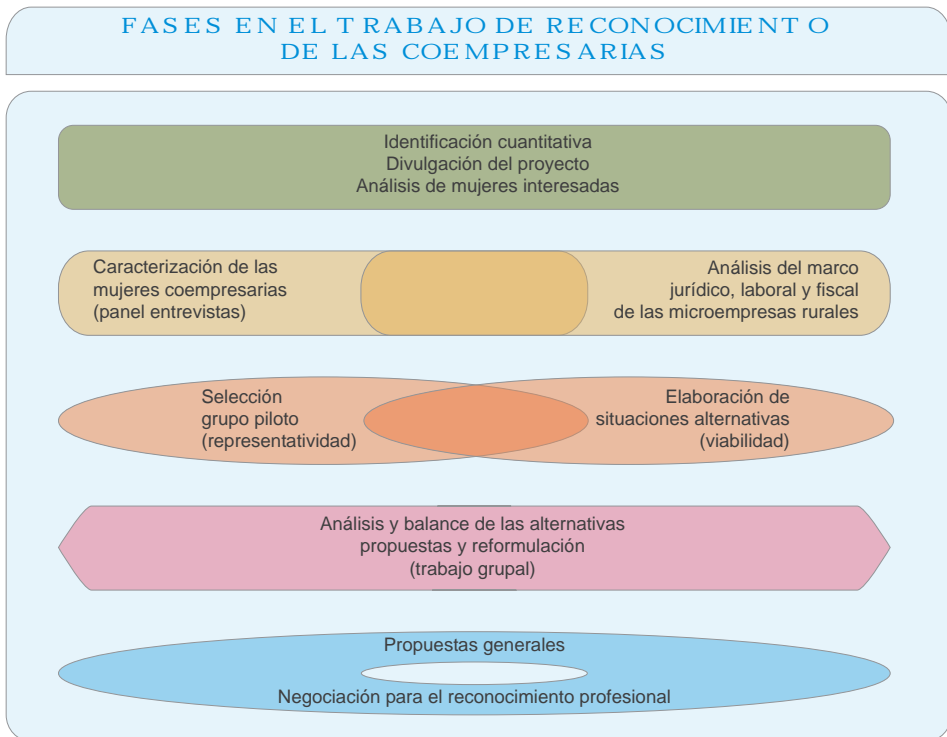
competitividad de sus negocios. Además incorpora actuaciones en el entorno familiar de las mujeres empresarias invisibles y en las entidades de representación política, profesional y empresarial de los territorios y/o sectores implicados.



el protagonismo de las mujeres

la brújula que ha orientado una metodología activa y participativa

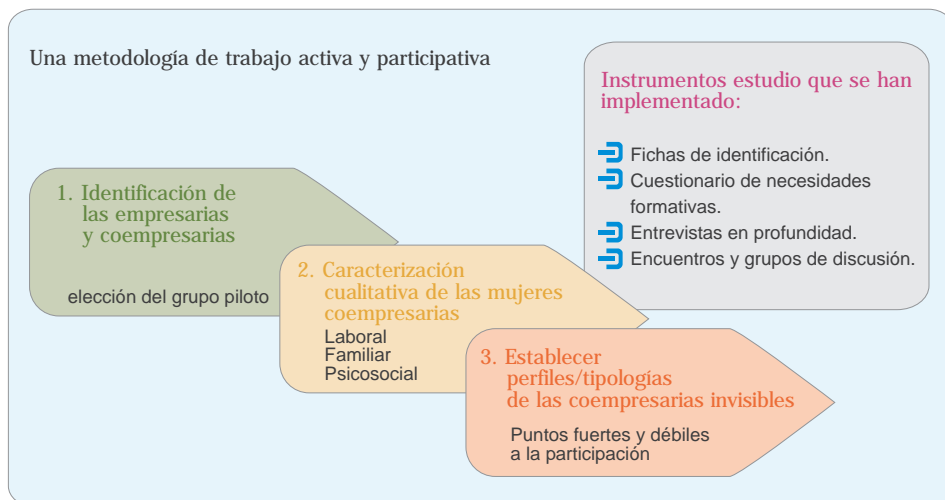
La propuesta metodológica para el trabajo de reconocimiento legal y profesional de las mujeres coempresarias no reconocidas se ha estructurado conforme a las siguientes fases:



El propósito de este estudio consiste en presentar, desde la perspectiva de género, una visión global de las características de las mujeres coempresarias, de su situación psicosocial, económica e institucional. Profundizando en los distintos aspectos que inciden en el colectivo y su entorno, para la permanencia en su situación de no reconocimiento formal y legal. Estableciendo tipologías o perfiles de coempresarias con objeto de propiciar acciones sociales y cambios jurídicos dirigidos al reconocimiento verdadero de las cónyuges¹ y a la obtención de sus derechos individuales.

¹ En situación de coempresariado también figuran otros miembros de la familia como hijos y familiares. El proyecto MEVEL se ha limitado al análisis de mujeres (en matrimonio o pareja de hecho).

El protagonismo de las mujeres. La brújula que ha orientado



➤ la identificación cuantitativa de las coempresarias invisibles

Con el objetivo de disponer de una aproximación lo más amplia y precisa posible de las mujeres coempresarias de las tres comarcas, se ha recogido información a través de distintas fuentes nominales: agentes colaboradores, técnicos/as municipales, asociaciones de mujeres, de jóvenes, de empresarias y empresarios, asociaciones artesanales y cooperativas, policía local, etc. Además se han explotado registros del impuesto de actividades económicas (IAE), padrones municipales, directorios de explotaciones agrícolas y otros registros administrativos disponibles.

Con el contenido de esta información se pretendía responder a las siguientes preguntas: ¿cuántas mujeres invisibles hay en cada comarca?, ¿cuántas en cada municipio?, y ¿a qué actividades se dedican?

A partir del análisis de la documentación seleccionada, se elaboraron bancos de datos de las mujeres empresarias y coempresarias de los tres territorios. La información recogida ya posibilitaba la primera aproximación cuantitativa al número de mujeres coempresarias en cada uno de los municipios de las comarcas participantes.

También, permitió citar a las mujeres, mediante una carta personalizada, a participar en los foros y encuentros que se organizaron en todos los ayuntamientos conjuntamente con los agentes sociales de cada municipio. En estas sesiones informativas iniciales, a las que acudieron un número importante de mujeres, se les explicaba el proyecto y se recogieron una serie de datos básicos para la

identificación. Estos datos permitieron distinguir diferentes perfiles entre los que se encuentran: empresarias, emprendedoras, coempresarias y otro subgrupo sin clasificar por encontrarse en situación no prioritaria para el estudio. Estas reuniones o encuentros permitieron:

- ➔ El acercamiento directo a las mujeres para informarlas, movilizarlas e implicarlas como beneficiarias del proyecto.
- ➔ La recogida de datos a través de una "ficha de participación" que proporcionó la información necesaria para la selección de un grupo piloto inicial de mujeres coempresarias con el que trabajar en las siguientes fases. Así como el análisis de los datos aportados facilitó un breve perfil de los grupos de interés.
- ➔ También, estas reuniones sirvieron para invitar directamente a las mujeres participantes a formar parte de los programas formativos e itinerarios de acompañamiento.

➔ La caracterización cualitativa de las coempresarias invisibles

Una vez identificado el colectivo de coempresarias, y descritos los perfiles de las mujeres interesadas en el proyecto, se seleccionó una muestra representativa de la población total de coempresarias para proceder a la realización de entrevistas en profundidad, técnica elegida como instrumento más apropiado para el análisis de los vínculos que caracterizan la invisibilidad.

Esta técnica cualitativa ha permitido un acercamiento muy personalizado y directo con las mujeres, y ha servido para analizar y profundizar en la caracterización de sus empresas, su trabajo en ellas, las relaciones familiares y sus expectativas y deseos.

En la composición de la muestra se ha buscado la mayor representatividad de situaciones, para ello se consideraron distintos criterios como: la condición de coempresaria, el alto grado de interés por participar en el proyecto, la edad de las mujeres, la existencia de cargas familiares, la formación, la movilidad, el equilibrio territorial (procurando la mayor representación de todos los municipios de las comarcas participantes), así como la mayor diversidad de sectores de actividad.

De esta caracterización se esperaban dos cuestiones básicas: la primera (y rápida) conclusión sería concretar los criterios de selección y representatividad para elegir el grupo piloto del proyecto. La segunda, la elaboración de un informe detallado sobre el perfil de las mujeres coempresarias existentes en cada una de las comarcas. En dicho informe se analizaría el conjunto de temas tratados en las entrevistas.

⇒ La definición de perfiles y tipologías

- ⇒ El estudio cualitativo de las entrevistas ha facilitado una caracterización básica de perfiles y tipologías de las empresarias invisibles que viven y trabajan en los tres territorios de referencia. Esta caracterización ha tenido y tiene como principal objetivo, diseñar y ajustar, de la manera más precisa posible, las propuestas de formación, acompañamiento y cambio, a las necesidades reales de las coempresarias.
- ⇒ Estas propuestas, una vez diseñadas, han sido analizadas y contrastadas con las mujeres en reuniones colectivas en la fase de implementación.
- ⇒ En los cursos de formación han participado conjuntamente las empresarias legales y las coempresarias. En cada Comarca se ha intentado garantizar la representatividad de todas las mujeres y de los distintos colectivos representativos de las tipologías seleccionadas.
- ⇒ Después de todo el proceso descrito, se ha podido concretar, contrastar y validar una metodología innovadora para facilitar el Reconocimiento Profesional de las Mujeres Coempresarias Invisibles.
- ⇒ En paralelo a las actuaciones explicitadas, se ha propuesto investigar, analizar y diseñar un conjunto de propuestas para el Reconocimiento Legal del colectivo de mujeres empresarias y coempresarias, no reconocidas o "invisibles", concretándose esta actuación en:
 - Un "Estudio Marco" de las distintas modalidades de regímenes jurídico, laboral, contable y fiscal que actualmente afectan a las microempresas rurales en los distintos sectores analizados (agroalimentario, artesanía, hostelería, comercio y servicios generales).
 - Una valoración y profundización de toda la normativa y de las recomendaciones a escala comunitaria, nacional y regional, así como la selección de experiencias de otros países europeos.
 - La incorporación de las posibles transferencias de experiencias de los socios transnacionales del Proyecto MEVEL.
 - El diagnóstico de las distintas casuísticas y opiniones recogidas directamente de las usuarias del proyecto, de las asociaciones de mujeres, de las agrupaciones de desarrollo, etc.
 - Se ha previsto que la sensibilización del entorno familiar y social debe formar parte de todas las etapas de implementación del proyecto; ya que los miembros de la unidad familiar y los actores políticos y

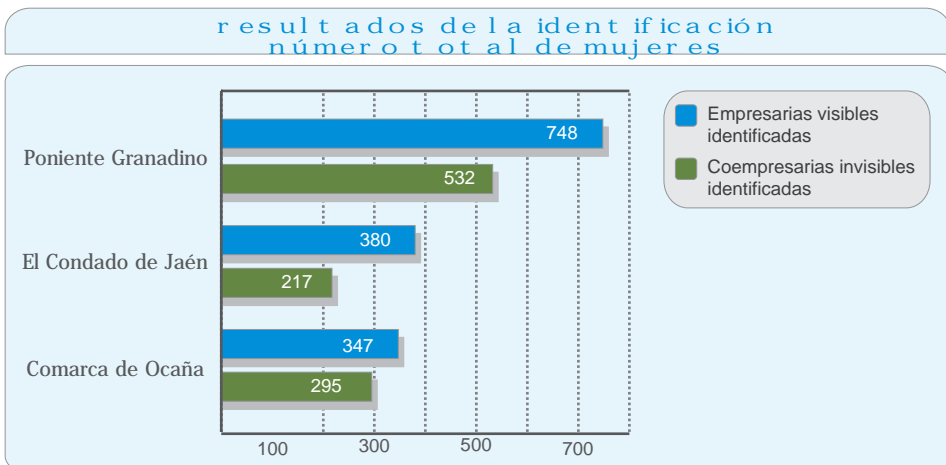
sociales forman parte de la realidad de las mujeres y de los territorios en los cuales se quiere incidir. Por tanto resulta imprescindible contar con el apoyo, la sensibilización e implicación de los mismos para garantizar el éxito del proyecto, y para facilitar a las mujeres el equilibrio necesario para la compatibilización de la vida laboral y familiar.

➔ algunos datos del colectivo de referencia

La identificación inicial, consistente en la búsqueda de referencias sobre las mujeres coempresarias y empresarias legales, determinó el universo de referencia para cada una de las comarcas. Así se identificaron un total de 2519 mujeres, de las cuales el 41,4% estaban en la situación de invisibilidad. Un cambio de situación de este colectivo supondría el aumento de más de 6 puntos en la tasa de ocupación femenina en estas zonas rurales.

Después de la divulgación del proyecto, y sobre la base de las mujeres interesadas en participar, se cumplieron las fichas de identificación que han permitido:

- ➔ Facilitar una primera caracterización de las mujeres interesadas.
- ➔ Hacer una primera aproximación a las necesidades formativas, a partir de los contenidos formativos demandados.
- ➔ Sondar la disposición a participar en un proceso formativo.
- ➔ Conocer los intereses y horizontes profesionales.
- ➔ Ver las posibilidades de movilidad y preferencias de horarios.



Con estas fichas se ha diseñado una base de datos sobre la que se ha trabajado para obtener la información necesaria, con el fin de caracterizar inicialmente a las coempresarias y seleccionar los grupos piloto en cada territorio. La información que recoge la Ficha de Identificación se ha podido desagregar en los apartados siguientes:

- ⇒ La estructura familiar.
- ⇒ Características socioeconómicas de las empresarias.
- ⇒ Diferenciación de roles varón / mujer dentro de la empresa.
- ⇒ Origen de la actividad empresarial, Entorno profesional.
- ⇒ Nivel de estudios.
- ⇒ Conciliación vida familiar y laboral.

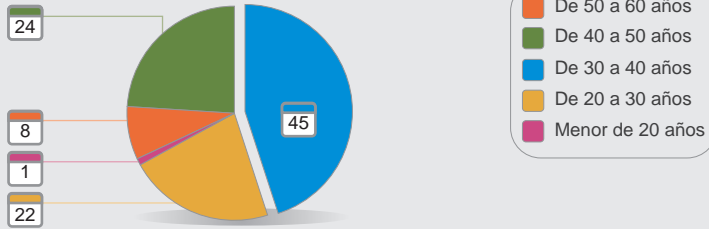
El análisis de las fichas con la información de las "coempresarias invisibles" y "empresarias visibles" ha permitido una aproximación al perfil de las mujeres del territorio.

- ⇒ El porcentaje de coempresarias invisibles interesadas en participar en el proyecto en los tres territorios ha estado entre un 6% y un 29%.
- ⇒ Más de un 70% de las mujeres colaboradoras en el negocio familiar están casadas con el titular del negocio y se incorporaron a la empresa al inicio de su vida marital.
- ⇒ Aproximadamente un 25% de mujeres coempresarias solteras son colaboradoras de una empresa familiar que pertenece a sus padres o hermanos.
- ⇒ Cerca de un 50% de las mujeres interesadas en el proyecto tienen entre 30 y 40 años.
- ⇒ El nivel educativo de la mayoría de las mujeres se sitúa en la enseñanza básica. Entre un 50% y un 60% han terminado los estudios primarios y sólo un 3% de las mujeres no tiene estudios, aunque sabe leer y escribir. Destaca un porcentaje alto de mujeres con estudios universitarios (una media de un 10%).
- ⇒ La mayoría de las mujeres tiene entre uno y tres hijos y los promedios de edad de éstos fluctúan entre 17 años para el mayor y 5 años para el menor. Sumando las mujeres que tienen hijos que cuidar y personas ancianas o enfermas, se alcanza un porcentaje de mujeres superior al 40% que tiene que cuidar a personas dependientes.

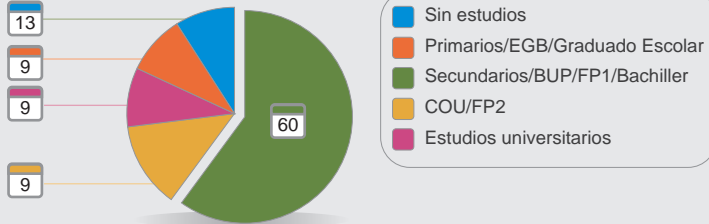
- ⇒ Más de dos tercios de las mujeres que trabajan no tienen la empresa en propiedad. El 86% de las mujeres considera que colabora en la empresa familiar sin salario.
- ⇒ El promedio de horas semanales dedicadas a su trabajo en la empresa familiar es de 38,7 horas.
- ⇒ El perfil de entrada de las mujeres en las empresas, presenta carencias en aspectos de manejo previo de oficio y actividad.
- ⇒ Los principales sectores socioeconómicos en los que trabaja la mujer coempresaria son en el sector del comercio, con un 26,1% de mujeres; el sector de la hostelería, con un 21,5% de mujeres; el sector servicios, con un 15,3% de mujeres; el sector agrícola y artesanal, ambos con un 10,7% de mujeres; y otros sectores con un 15,3% de mujeres.

análisis estadístico de mujeres *
interesadas

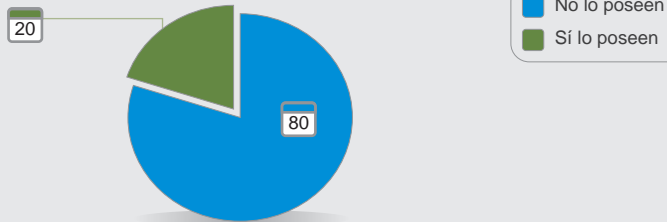
⇒ Grupos de edad



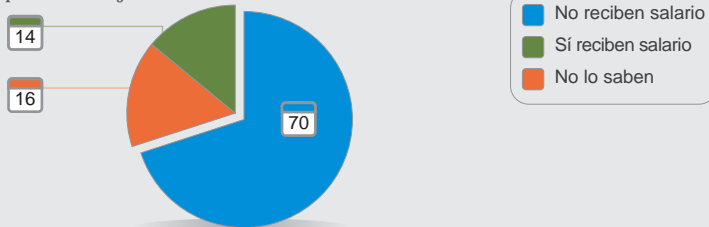
⇒ Nivel de estudios



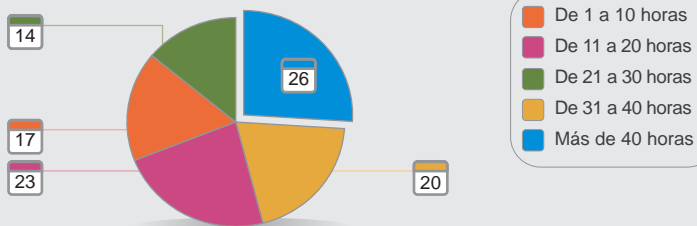
⇒ Posesión carné de conducir



⇒ Remuneración por su trabajo



⇒ Horas semanales de dedicación



* Datos en porcentaje

➔ criterios para la elección del grupo piloto

Para la selección de los grupos pilotos de mujeres coempresarias invisibles que han participado en el Proyecto se han seguido los siguientes criterios:

- ➔ Heterogeneidad. Se ha utilizado un criterio de representatividad de los distintos perfiles de mujeres y tipologías.
- ➔ Grado de interés de las mujeres en participar en el programa.
- ➔ Disponibilidad para desplazarse fuera de su municipio.²
- ➔ Trabajo en la empresa como actividad principal.
- ➔ No temporalidad de la actividad de la empresa. Se han descartado las actividades de carácter empresarial temporal.
- ➔ Nivel de estudios. El nivel mínimo exigido ha sido el de estudios primarios o excepcionalmente, sin estudios cuando las mujeres demuestran tener una capacidad lectora y de comunicación oral.
- ➔ Edad. Preferentemente menores de 55 años.
- ➔ Grado de parentesco. En el caso de mujeres coempresarias, deberían ser cónyuges del titular del negocio.
- ➔ Equilibrio territorial. Se ha primado la presencia de mujeres de todos los municipios de las comarcas, siempre que cumplieran las condiciones anteriores.
- ➔ Participación social. Se ha valorado positivamente la pertenencia a asociaciones de mujeres o empresariales de la comarca.

Es necesario matizar que, en la medida que han participado activamente los agentes sociales en la captación y selección de las participantes, se puede haber producido algún sesgo en la selección de las mismas. La experiencia nos ha demostrado que las coempresarias seleccionadas son, por lo general, mujeres bastante activas y sensibilizadas. La mayoría muestran una disponibilidad y actitud positiva a la incorporación en los itinerarios y hacia las propuestas formativas.

También hay que hacer mención a la diversidad de situaciones encontradas. Algunas mujeres que inicialmente se consideraban coempresarias, en realidad

²Entendiendo por disponibilidad una cuestión personal y no la falta de medio de transporte, ya que el proyecto MEVEL ha facilitado al máximo la accesibilidad a los servicios ofrecidos a las mujeres beneficiarias.

no pertenecían a este colectivo ya que trabajaban de manera sumergida, la situación de su empresa no era legal o su único interés de acercamiento al proyecto era conseguir subvenciones pero no integrarse en las actividades propuestas.

También es necesario indicar que en el mundo rural existe un alto número de mujeres que se encuentran en una situación parecida de no reconocimiento, aunque no son los maridos o parejas los propietarios de la empresa, sino que son los padres, hermanos o hijos los que poseen la titularidad. La valoración que se ha hecho desde las tres Agrupaciones de Desarrollo ha sido que, aunque estas mujeres no han podido incorporarse al proyecto en esta fase de trabajo, en el futuro deberán ser invitadas a participar en las acciones que se implementen como continuación del trabajo que en el Equal MEVEL se ha estado realizando.

➔ Hacia la caracterización de las coempresarias invisibles

Para el análisis de los vínculos que caracterizan la invisibilidad de las mujeres coempresarias, se ha utilizado como herramienta básica la entrevista semiestructurada diseñada desde una óptica específica de género. Este instrumento ha permitido identificar los distintos aspectos psicosociales, económicos y culturales que definen a esta población, pudiendo así concretar las claves sobre las que trabajar posteriormente para impulsar cambios en la situación de estas mujeres.

En las entrevistas se recogían una serie de datos estándar, y se fueron configurando de forma variable en función del perfil de la entrevistada, pero sobre un esquema común que incluía diferentes aspectos de su realidad social. Intentando siempre crear un ambiente lo más afable y cordial posible, en el que la empatía permitiera acceder a la realidad buscada.

Se ha considerado también muy interesante que fueran las propias mujeres las que identificaran sus condiciones, problemas y necesidades e incluso las que propusieran posibles soluciones o alternativas a su situación de falta de reconocimiento. Esta forma de interactuar con ellas ha enriquecido el proyecto, procurando la implicación de las mujeres y haciéndolas partícipes del diseño de estrategias, como auténticas protagonistas de su propio cambio y de posibilidad de mejora de sus condiciones de vida y trabajo.

Para el análisis de la información recogida se han utilizado algunos de los principios que establece el Análisis Socioeconómico y de Género (ASEG) propuesto por Naciones Unidas:

- ➔ Desarrollo humano y sostenible: a diferencia del modelo de análisis que incide básicamente en aspectos económicos, el ASEG contempla el factor humano como motor de desarrollo sostenible. Esto implica primero, conceder un papel prioritario a las mujeres coempresarias, es decir, incidir en la opinión real de la población protagonista, analizando sus diferentes

prioridades y necesidades, así como sus desigualdades en los diferentes ámbitos de participación respecto a los hombres. Y en segundo lugar, la sostenibilidad hace referencia a la compatibilidad del cambio de mentalidad que se propone, con su entorno físico, social y económico, por lo que es necesario situarlas en su contexto real y comprobar hasta que punto es posible el cambio.

- ➔ Equidad de género: la equidad económica y social lleva implícito el concepto de redistribución. Trata, fundamentalmente, de conseguir una redistribución real y justa de roles entre géneros; roles que están determinados culturalmente y que han de redefinirse en función de las necesidades y prioridades que las coempresarias manifiesten. Obviamente, esta redistribución afecta a los dos elementos claves del presente estudio: hombres y mujeres por una parte, y nuevas y antiguas generaciones por otra.
- ➔ Cambio de actitudes y participación en los procesos de toma de decisiones. Esta idea se constituye como el objetivo final a conseguir, mediante una serie de acciones para implementar a medio y largo plazo, un cambio de actitudes y estrategias. El colectivo de coempresarias, tal como se constata a lo largo del análisis, tropieza con serias dificultades a la hora de participar efectivamente en el justo reparto de beneficios y recompensas, tanto formales como informales y/o domésticas. Se hace preciso y necesario motivar y facilitar ese difícil cambio y hacerlas participar activamente en la toma de decisiones que les afectan.

➔ el protocolo de las entrevistas

Se ha realizado una entrevista a cada mujer coempresaria que cumplía con el perfil diseñado. Esta entrevista ha tenido una duración aproximada de una hora y media y se ha efectuado, generalmente, en su centro de trabajo, lo que ha permitido conocer, de manera más precisa, su entorno laboral y, en algunas ocasiones, el familiar, al ubicarse –con bastante frecuencia– las empresas en la misma vivienda de las coempresarias. Con posterioridad se les ha invitado a participar en una segunda entrevista para que pudieran explicitar sus necesidades y propuestas formativas.

El cuestionario semiestructurado de las entrevistas se ha concretado en un guión de preguntas organizadas en los siguientes apartados:

- ➔ Análisis del entorno y de las estrategias familiares: Frenos y Potencialidades.
- ➔ Historia laboral: itinerarios laborales a lo largo de la vida, causas de los cambios.

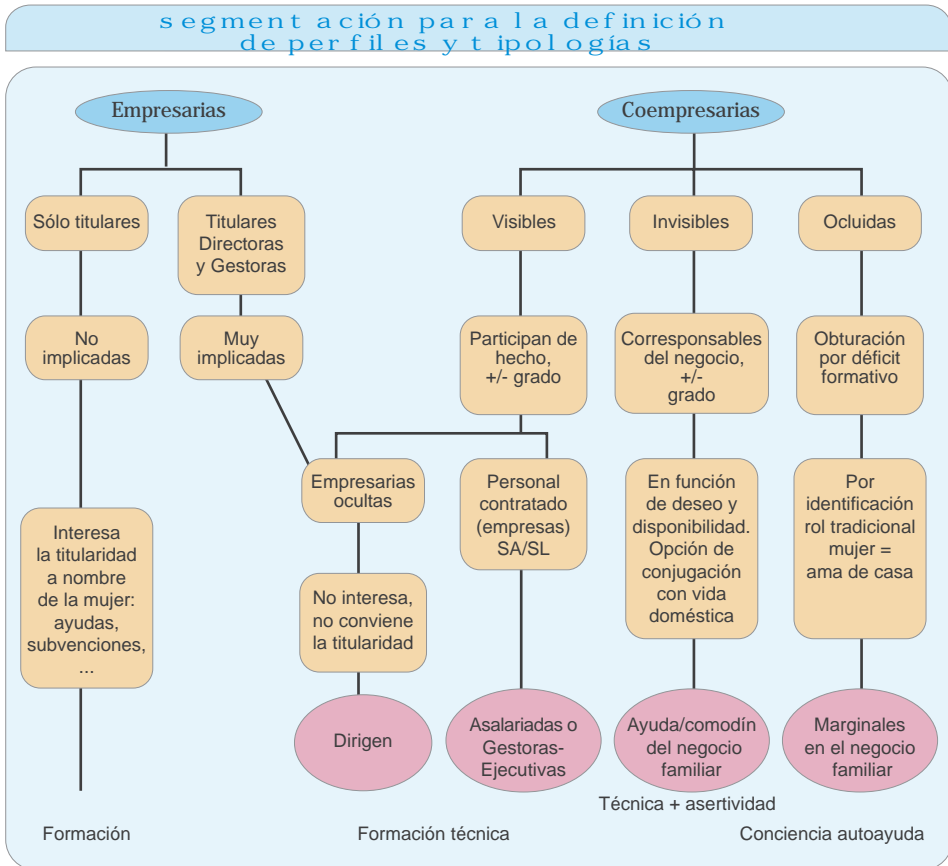
- ⇒ Uso del tiempo: este apartado se completa con la ficha de uso del tiempo para los miembros de la familia, diferenciado según actividades, estaciones, días laborables y festivos y haciendo hincapié en las actividades simultáneas
- ⇒ Trabajo productivo actual: tipo de actividad (ocupaciones fijas y/o discontinuas), localización, horarios, desplazamientos y duración.
- ⇒ Participación y actividades que desarrolla su marido en la empresa.
- ⇒ Habilidades, competencias, gratificaciones e inconvenientes fruto del trabajo productivo.
- ⇒ Trabajo reproductivo: Tareas domésticas, cuidado de personas dependientes, servicios de proximidad, habilidades, competencias, gratificaciones e inconvenientes fruto del trabajo doméstico.
- ⇒ Tiempo libre y de ocio: uso de cada uno, horario, lugar, actividades recreativas gratificantes.
- ⇒ Participación en actividades asociativas, políticas, educativas, culturales, amas de casa, etc.
- ⇒ Reloj de rutina diaria. Uso del tiempo de la coempresaria y su familia.
- ⇒ Participación en la empresa y toma de decisiones: actitud hacia el trabajo, razones de permanencia en su situación de no reconocimiento, y derechos económicos y de decisión.
- ⇒ Satisfacción en su modo de vida y posibilidad de cambios: detectar si desearía cambiar su situación en relación a la titularidad, a las actividades que realiza y deseo de participar en itinerarios formativos. Posibilidad de reajustar el reparto del trabajo productivo y reproductivo dentro de la unidad familiar para mejorar su disponibilidad.
- ⇒ Propuestas de mejora y cambio de su situación y en cuanto a los servicios de proximidad, movilidad, etc.

En resumen los datos obtenidos de las entrevistas se pueden sintetizar en los siguientes bloques:

- ⇒ Análisis del entorno: ámbito familiar, medio social y cultural.
- ⇒ Información sobre el ámbito de la Empresa - Sector – Entorno.
- ⇒ Participación de la mujer en la empresa familiar:
 - La actitud hacia el trabajo.

- Funciones y cargos de responsabilidad.
 - Objetivos de la empresa y grado de participación en la toma de decisiones.
 - Análisis de su situación actual de falta de reconocimiento.
- ⇒ Estrategia de la unidad económica familiar.
 - ⇒ Motivos por los que es coempresaria invisible.
 - ⇒ Historia laboral.
 - ⇒ Utilización del tiempo.
 - ⇒ Aspectos de personalidad, motivación, habilidades, capacidades y autoestima.
 - ⇒ Satisfacción de la mujer coempresaria con su situación y propuesta de mejora.

Los resultados de la identificación y de la caracterización



En los resultados que a continuación se detallan, se ha pretendido analizar y profundizar en los aspectos más importantes que caracterizan este colectivo de mujeres.

➔ caracterización de las empresas

- ➔ En general, se tratan de negocios pequeños o microempresas que se caracterizan por la concentración de las tareas en pocas personas. El empresario y coempresaria son a la vez productor y gerente de la empresa, llevan la gestión comercial, las relaciones públicas, la relación con los proveedores, etc.

- ➔ En algunas ocasiones el empresario figura como "autónomo" y es el único personal legalizado en la empresa. Algunas empresas tienen empleados pero sin relación contractual o con contratos a tiempo parcial, aunque la jornada que realizan sea más amplia. Las empresas que tienen trabajadores están en una orquilla de 1 a 20 empleados.
- ➔ Respecto al sector de actividad al que pertenece la empresa en la que desarrolla su actividad la coempresaria, está constituido principalmente por servicios mayoritariamente ligados al comercio. El número de empresas que se dedican a las actividades agropecuarias y la hostelería es más reducido. En la Comarca de Ocaña se analizaron también algunos negocios relacionados con la construcción, las reparaciones y el textil.
- ➔ En cuanto a las tareas y actividades que realizan en la empresa las coempresarias, se comprueba que la mayoría llevan la gestión y administración. Estas tareas administrativas las suelen compatibilizar con actividades de venta, atención al cliente directo y, en menor medida con la limpieza y mantenimiento del establecimiento.
- ➔ Las mujeres que no realizan tareas de gestión o administrativas se ocupan de tareas muy variadas: diseño de productos, trabajo directo en la producción, cría de animales, etc. Algunas de estas actividades son realizadas conjuntamente con su pareja, aunque se detecta una cierta división del trabajo siguiendo las pautas de las actividades consideradas "tradicionalmente femeninas" o "tradicionalmente masculinas".
- ➔ Aunque no siempre se observa una relación directa del trabajo de las mujeres en las empresas con los estudios que han realizado, en muchas ocasiones, si la mujer tiene estudios universitarios, es la que se encarga de la contabilidad y la gestión fiscal y laboral. Es por este motivo por el que estas mujeres desean completar su formación.
- ➔ Respecto a las razones de su permanencia como coempresarias "invisibles", es decir, sin legalizar; la principal razón que explicitan es la económica. La costumbre y la tradición de las empresas familiares hace que sólo se considere necesario la legalización de la empresa a través de los maridos. Si la participación de las mujeres cónyuges es para ahorrar dinero, éstas no encuentran argumentos para exigir el reconocimiento de sus condiciones laborales.
- ➔ Algunas mujeres jóvenes entienden esto como una situación temporal. Consideran un sacrificio que hay que realizar hasta que la situación económica de la empresa permita otra cosa.

- **estrategias familiares en la empresa**

Se ha intentado profundizar sobre las estrategias de la familia definiendo a la misma como unidad económica y sociocultural.

Del análisis de las entrevistas realizadas, se puede apreciar una serie de características en cuanto a la forma de gestión de la empresa:

- ➔ La gestión a veces es excesivamente informal ya que prima la familiaridad por encima de métodos gerenciales.
- ➔ En ocasiones se detecta una falta de objetividad en las decisiones al existir una íntima relación entre familia y empresa, confundiéndose las actividades, los espacios y los tiempos. Algunas mujeres entienden su trabajo en la empresa como una prolongación del trabajo doméstico, lo que hace que no exista una separación entre los problemas familiares y los empresariales.
- ➔ A los posibles problemas de trato entre "subordinada" y jefe, se añaden los problemas de las parejas en la vida cotidiana, muy marcados, en la mayoría de las ocasiones, por los patrones sexistas de comportamiento y de relaciones de poder.
- ➔ No siempre los roles de los familiares que trabajan en la empresa están bien definidos. Los ingresos y gastos de explotación se confunden con los gastos normales de mantenimiento de la familia. Parece no estar planteados claramente los derechos y deberes de cada uno de los integrantes de la familia que trabaja en la empresa y las funciones que cumplen no están siempre bien delimitadas y acotadas, al igual que los sueldos u honorarios que en ocasiones se cobran si se puede, y si no, se trabaja gratis.

- **historial laboral de las mujeres en la empresa**

A través del conocimiento del currículo de las coempresarias se ha podido conocer las habilidades y competencias adquiridas en su vida cotidiana, intentando profundizar en los aspectos relativos a su actitud hacia el trabajo y en las razones que ellas argumentan para el mantenimiento de su situación de falta de derechos económicos, sociales y laborales.

- ➔ En cuanto a la experiencia laboral, se puede observar diferentes perfiles. Una gran parte de estas mujeres no han trabajado anteriormente en la actividad empresarial a la que se dedica la empresa familiar.
- ➔ En general, la coempresaria trabaja en la micro y/o pequeña empresa, con poca experiencia y formación laboral y empresarial anterior. Este aspecto les hace muy dependientes de "sus limitaciones", aunque conscientes de las mismas muestran un gran interés por formarse.

Las razones que argumentan las coempresarias para explicar su inicio de actividad son:

Un grupo bastante extenso explica su inicio en la empresa familiar por la necesidad de economizar en los gastos familiares. Este mismo hecho es el que justifica el acuerdo explícito e implícito de la pareja, para no legalizar su situación laboral.

Las mujeres justifican su "ayuda y colaboración a su pareja" ya que son actividades que ellas sabían hacer o les resultaba relativamente sencillo su aprendizaje y, por regla general les gusta. Empezaron a trabajar en la empresa de manera casual. Un día su marido se encuentra con demasiado trabajo y ella le ayuda; poco a poco se va haciendo imprescindible y van viendo las ventajas que les supone su implicación en la actividad empresarial familiar.

En el colectivo de mujeres que han trabajado en la empresa antes de su matrimonio, al ser la empresa propiedad familiar, han sido sus padres o familiares los que han tenido la titularidad y cuando estos la han cedido, lo han hecho a nombre de los hombres de la familia, por costumbre o tradición.

En relación a la toma de decisiones en la empresa:

- ➔ En ocasiones las coempresarias no cuentan con suficiente información contextual sobre la demanda y el contexto económico general de su empresa. Aún en el caso de ocuparse de la administración, algunas no conocen la totalidad real de los ingresos que genera la empresa. Otras controlan toda la información que genera la empresa y, son ellas realmente las que manejan el negocio tomando exclusivamente gran parte de las decisiones, o compartiéndolas con la pareja.
- ➔ La posición de invisibilización legal tiene también repercusiones directas en la falta de acceso de las mujeres a los créditos y al dinero de la empresa. Aunque ellas sean las gestoras y directoras de algunos negocios y tengan muy buena comunicación con los maridos, al final son ellos los que toman las decisiones económicas en las empresas y los que tienen acceso al dinero y deciden lo qué hay que hacer con él.
- ➔ La falta de acceso a los derechos legales de las mujeres, como titulares del negocio, también les impide pedir subvenciones, figurar en los documentos bancarios y formar parte de la representación en las cooperativas y organizaciones empresariales.

➔ el entorno familiar y social

En este apartado se ha intentado recoger la información relativa al ámbito familiar y empresarial en el que vive la coempresaria, así como acercarnos a su medio cultural y social.

- ➔ Analizando la situación familiar y la disponibilidad de tiempo libre, se observa que gran parte de las mujeres tienen a su cargo hijos, padres o suegros que le complican la jornada laboral, por lo que disponen de poco tiempo libre. Son ellas las que se responsabilizan del cuidado de las personas dependientes.
- ➔ La falta de tiempo y de disponibilidad debida al trabajo doméstico y al cuidado de las personas dependientes es vivida por la mayoría de estas mujeres como una obligación propia de su sexo y estado civil. Sin embargo, es necesario precisar que este reparto de roles en la familia está directamente relacionado con las edades de las mujeres. Así, mientras las mujeres de edades más elevadas ven como algo natural que sean ellas exclusivamente las que realizan el trabajo reproductivo, las jóvenes verbalizan sus quejas contra sus parejas por la falta de colaboración e implicación de los varones en estas tareas.
- ➔ Existe un temor en las mujeres a no dedicar suficiente tiempo y atención al cuidado de los hijos por su dedicación a la empresa. También se ha podido observar que, en algunas situaciones, son los maridos los que reprochan y presionan a las coempresarias para el cumplimiento de las actividades domésticas y de su papel de madre y esposa. Se aprecia un cierto sentimiento de obligatoriedad de la mujer para desempeñar adecuadamente estos dos roles sin necesitar ayuda de otros miembros de la familia.
- ➔ Las mujeres entienden su trabajo de coempresarias como una fuente complementaria de ingresos para la familia, y los ingresos por ellas obtenidos son destinados a los gastos del cuidado de la casa y de los miembros de la familia.
- ➔ Por último, aunque su actividad de coempresaria les genere estrés o cansancio, intentan seguir compatibilizando sus actividades empresariales y laborales con la atención y el cuidado a la familia.
- ➔ La valoración subjetiva de las mujeres es que un 20% de los maridos "apoyan en las labores de la casa", aunque éstos hacen una selección de las actividades y de la dedicación de los tiempos residuales.
- ➔ Algunas mujeres disponen de cierta ayuda en las tareas domésticas proveniente de las abuelas y los abuelos de ambos cónyuges, siempre que estos no estén enfermos y sean ellas las que les tienen que cuidar. En este caso también suele haber un reparto de actividades y de tiempos en función de los roles estereotipados; los padres o suegros "varones" son los que llevan los niños/as a los colegios y realizan algunas pequeñas compras, mientras que las madres o suegras "mujeres" se ocupan de las tareas domésticas y cuidado de los niños. Sólo en algunos casos residuales, las mujeres contratan una ayuda externa remunerada, principalmente en los

momentos punta de la actividad empresarial, ya que este gasto es considerado por ellas y las familias como un gasto superfluo.

- ➔ La conclusión de todo lo expuesto es que las mujeres que trabajan como coempresarias continúan desarrollando largas jornadas de trabajo doméstico, generándose una doble y triple jornada: jornada de actividad laboral, de trabajo doméstico y de cuidado a las personas dependientes. Aunque se observan diferencias intergeneracionales, éstas son menos acusadas que en los espacios urbanos.
- ➔ En cuanto a la percepción que tiene ellas de su vida laboral, se puede decir que, salvo raras excepciones, aunque la evolución de su participación en nuevos espacios ha significado una sobrecarga de trabajo, la actividad que realizan es gratificante para ellas. En sus discursos verbalizan que ocuparse de una actividad distinta a la doméstica les sirve como desahogo de esas tareas y sienten una revalorización de su persona, siendo ésta, además, una oportunidad para relacionarse y tener otras experiencias.

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TRABAJO PARA LA COEMPRESARIA

➔ Trabajo Doméstico Ventajas	➔ Trabajo Coempresaria Ventajas
Genera valores de uso para el bienestar familiar	Genera valores de cambio para el bienestar familiar
➔ Trabajo Doméstico Desventajas	Obtiene ingresos y puede decidir por el destino de los mismos
No tiene control ni capacidad de decisión sobre ingresos y gastos monetarios	Variedad de actividades y nuevas experiencias
Monotonía y rutina de las actividades	Amplia oportunidad de relaciones sociales y apertura de horizontes
Escasa oportunidad de relaciones sociales y apertura de horizontes	La competencia induce a una formación técnico empresarial que eleva los niveles de conocimiento y experimentación
No genera desarrollo personal por falta de tiempo y motivación para capacitación	Genera respeto de los miembros de la familia por aporte económico y ahorro en costes
	➔ Trabajo Coempresaria Desventajas
	Aumentan las horas de trabajo diario, doble jornada

- ➔ Por otra parte, consideran que el no estar dadas de alta es otra ayuda complementaria al trabajo que ejercen y supone un ahorro para los gastos de la empresa y su familia y, aunque les gustaría estar formalmente reguladas, y sobre todo tener derecho a prestaciones sociales (pensión, baja por enfermedad, paro, etc.), prefieren estar en esta situación antes que no trabajar en la empresa. Salvo algunas que lo entiende “como un sacrificio”, aceptan con conformidad y satisfacción su situación.
- ➔ Respecto al conocimiento y utilización de los servicios de proximidad de su comarca, se observa como la gran mayoría dice conocerlos, aunque a lo largo de la entrevista se comprueba que en gran parte no los conocen todos, o no saben su utilidad o simplemente no los han utilizado nunca.

➔ espacios y formas de participación

En este apartado se han analizado los espacios privados y públicos de participación de mujeres y hombres, así como las formas específicas que dicha participación adopta, incidiendo en los aspectos cualitativos de la misma.

- ➔ En relación con el ámbito privado, las estructuras familiares tradicionales son las predominantes en las tres comarcas analizadas. Estas estructuras favorecen la diferenciación patriarcal de roles y estereotipos sexistas, asignando a hombres y mujeres una clara división sexual del trabajo. A las mujeres se les asignan las tareas y funciones sociales reproductivas del ámbito privado, y las actividades productivas y de participación en los espacios públicos.
- ➔ Las condiciones que favorecen esta segregación diferencial de roles son:
 - La socialización y educación sexista, que repercute directamente en el papel asignado a las mujeres y en la escasa valoración del trabajo doméstico y de los cuidados de las personas dependientes.
 - Las dificultades que siguen teniendo las mujeres para conciliar la vida profesional y familiar. Este factor se agrava si se tiene en cuenta que los recursos y servicios de proximidad en estas zonas rurales son muy escasos. También parece importante destacar que la falta de sensibilización respecto a la necesidad de cambio en las costumbres es muy acusada; principalmente en los varones, pero también en un número elevado de mujeres.

Con respecto a los espacios públicos de participación, reseñar que:

- ➔ En lo que se refiere al tejido asociativo, existe una escasa valoración del mismo como motor de desarrollo personal y como facilitador de la integración en otros ámbitos de la vida rural.

- ➔ El movimiento asociativo está segregado por actividades y sexos según las actividades que realizan y la valoración y poder que se les reconoce. Un número importante de asociaciones de mujeres centran sus actividades en los aprendizajes y prácticas "tradicionalmente consideradas femeninas" (amas de casa, acciones benéficas, asistenciales y religiosas) y las asociaciones masculinizadas dedican su tiempo y recursos en las actuaciones políticas, económicas y deportivas.
- ➔ Las mujeres tienen sentimientos de inferioridad y miedo a la participación en los espacios de decisión política y de ciudadanía, porque consideran que su nivel académico y de cualificación es inferior al de los varones y no van a ser capaces de responder a las expectativas de esas asociaciones.
- ➔ A pesar de todo lo señalado, en los últimos años muchas mujeres, principalmente jóvenes, han empezado a desarrollar un importante papel en los organismos de asesoramiento y desarrollo local, como agentes dinamizadores, técnicas, orientadoras, etc.

La paridad en la representación política e institucional está muy lejos de conseguirse según se señalan en las siguientes cuestiones:

- ➔ Existe una falta de paridad manifiesta en la representación de mujeres y varones en la representación política e institucional.
- ➔ Los agentes sociales y entidades que desarrollan políticas locales y sociales en las comarcas tienen un elevado desconocimiento de las políticas de igualdad de oportunidades y de los recursos y obligaciones legales que implican las mismas.
- ➔ En las últimas legislaturas se ha producido una importante incorporación, en algunos ayuntamientos, de alcaldesas y concejales. Esta participación política femenina se ha visto favorecida en algunos lugares por el protagonismo de las mujeres y, en otros, por las políticas de cuotas y de paridad de los partidos políticos.
- ➔ En los ayuntamientos e instituciones públicas se siguen reproduciendo los roles de género; las concejales son asignadas a representar las concejalías de servicios sociales, cultura y mujer, y los concejales asumen la representación y el poder de las concejalías de urbanismo, industria, economía y hacienda.
- ➔ Por último citar que, en determinados ayuntamientos de las comarcas, algunas mujeres se han introducido en las instituciones públicas para apoyar la carrera política de sus maridos, lo que generalmente hace que prevalezcan los intereses particulares y/o partidistas sobre la defensa de las necesidades de las mujeres y de las políticas de género en las entidades locales.

segmentación e identificación de tipologías de coempresarias

Dada la variedad y heterogeneidad de situaciones y de modos de relacionarse con la empresa o el negocio familiar de las mujeres entrevistadas, resulta un poco forzado recoger todos estos perfiles bajo el concepto de coempresarias. Lo cierto es que sean o no sean empresarias o coempresarias, ha parecido necesario realizar una clasificación de las distintas características de este colectivo, a partir de una serie de tipologías que recogen las situaciones reales de la participación económica de las mujeres; y que trasciende la aplicación previa del concepto de coempresarias.

Es decir, que se puede encontrar a mujeres coempresarias que en la práctica son auténticas empresarias y viceversa. Esto ha llevado a realizar la segmentación que se presenta en el siguiente cuadro, en el que trata de identificarse y caracterizarse todo el colectivo.



➔ coempresarias directivas

- ➔ Son mujeres activas y con un papel de primera magnitud dentro de la empresa, son empresarias de hecho.

- ⇒ Desempeñan un papel de auténticas empresarias y dirigen a la par que sus compañeros y, en ocasiones, con más capacidad de decisión y de gestión que ellos, al ser las que están realmente al frente del negocio.
- ⇒ En estos casos sus maridos trabajan como obreros cualificados de trabajos más o menos duros (instaladores, construcción...) están al frente de la producción, mientras que ellas gestionan el negocio.
- ⇒ Son empresarias ocultas (por no titularidad) o coempresarias visibles (se muestran). No se dan de alta porque no les interesa, y mantienen la titularidad a nombre del esposo a efectos de preservar la empresa.
- ⇒ Son mujeres ambiciosas, inquietas, hiperactivas; siempre ocupadas y generalmente con un papel activo en organizaciones y asociaciones, compaginando la vida familiar y doméstica en el más puro estilo de mujer directiva urbana: "viven para trabajar".
- ⇒ Han participado desde el inicio en el negocio y su dedicación es a tiempo completo.
- ⇒ Su deseo de participación en el programa está vinculado a la búsqueda de financiación para ampliación o nuevos negocios.

- **coempresarias gestoras ejecutivas**

- ⇒ Son mujeres muy activas con un papel clave en la gestión y funcionamiento diario de la empresa, pero con menor autonomía en la toma de decisiones que el grupo anterior.
- ⇒ Son gestoras ejecutivas sobre las que el marido o socios de una empresa familiar (todo queda en familia) delegan, garantizándose con ello la buena marcha sobre alguien de absoluta confianza.
- ⇒ Desempeñan un papel más vinculado a papeleos, organización del trabajo y, en ocasiones, se ven obligadas a tomar parte en la producción. Sus maridos trabajan como obreros cualificados y descargan en ellas el peso del funcionamiento diario que no puede ser atendido. Han participado desde el inicio en el negocio y su dedicación también es a tiempo completo, con un cierto déficit de reconocimiento de sí mismas como "empresarias/gestoras ejecutivas".
- ⇒ Son coempresarias visibles por estar dadas de alta (generalmente como administrativas), si bien dicha regularización no las reconoce como coempresarias, sino como asalariadas.

- ➔ Son también mujeres con unos elevados niveles de autonomía, inquietas e hiperactivas, con una vida muy dinámica, y con cierta experiencia laboral que les hace vivir su ocupación en clave de mercado de trabajo. Su vida familiar y doméstica no difiere sustancialmente de un estilo de vida urbano.
- ➔ La participación en el programa está vinculada a la amplitud de miras y a la necesidad de formación.

➔ coempresarias asalariadas

- ➔ Son mujeres muy activas e inquietas pero con menor interés hacia la participación en el mundo de la empresa o negocio familiar.
- ➔ Se trata de mujeres autónomas e independientes que desempeñan un rol subsidiario como coempresarias, pues aunque participan en tareas fundamentalmente de gestión, en realidad se sienten esposas del propietario de un negocio, que al ser compartido con otros socios (no familiares) las excluye, y las desalojan de este lugar bajo la excusa de no inmiscuirse entre los socios y no generar conflicto.
- ➔ Desempeñan un papel de asalariadas con escasa implicación en el negocio. Están satisfechas con el trabajo que realizan, y, como el beneficio llega de todas formas a través del marido, se sienten poseedoras de un trabajo privilegiado que les deja bastante libertad personal, participando más o menos en función del deseo y de la disponibilidad familiar (hijos pequeños).
- ➔ Son mujeres también con un elevado nivel de autonomía y muy activas pero su mirada se dirige más a la disponibilidad personal y a mejorar su calidad de vida a partir de economías emergentes.
- ➔ La participación en el programa está vinculada al deseo de realizar alguna actividad interesante y estimulante en el contexto local en el que se desenvuelven.

➔ coempresarias “comodín”/ayuda en el negocio familiar

- ➔ Son mujeres muy activas, muy responsables, que se sienten afectivamente implicadas con el negocio y que, dependiendo de la disponibilidad, “ayudan” o “hacen de comodín” en el negocio de “sus maridos”. En este sentido, son las auténticas coempresarias invisibles.
- ➔ Se trata de mujeres con un elevado nivel de autonomía y con una enorme capacidad de trabajo, pero no son independientes.

- ⇒ Desempeñan un rol de ayuda/apoyo al negocio y el grado de implicación oscila entre la dedicación de una parte importante de su jornada, hasta una participación más puntual focalizada en tareas de gestión y organización de papeles. No se sienten empresarias, sino esposas corresponsables, que cooperan y/o comparten en función de las demandas del esposo. En todos los casos sienten que las decisiones del negocio se toman de forma consensuada. Cuando el tipo de negocio es de construcción, industrial o incluso agrícola, su participación desciende considerablemente.
- ⇒ Están satisfechas con el trabajo que realizan, se sienten privilegiadas por la libertad horaria que les permite esta fórmula de trabajo, participando más o menos en función del deseo y de la disponibilidad familiar (hijos pequeños).
- ⇒ La participación en el programa está vinculada al deseo de aprender y mejorar sus actitudes y habilidades.

- **coempresarias marginales en el negocio familiar**

- ⇒ Son mujeres que, bien por un importante déficit formativo, o por una falta de implicación en el negocio debido al tipo de actividad realizada, no llegan a participar activamente, manteniéndose al margen del negocio familiar.
- ⇒ Este tipo de perfil se encuentra en mujeres más tradicionales y con una más clara posición hacia el desempeño del rol de ama de casa, aunque colaboran o ayudan puntualmente en alguna tarea o cometido.
- ⇒ Más dueñas del hogar que del negocio, centran su vida fundamentalmente en el ámbito doméstico. En unos casos se han encontrado actitudes y deseos de participación que se ven frenados por su déficit formativo y en este sentido se puede hablar de coempresarias ocluidas. En otros, la falta de implicación se traduce en un mero desinterés hacia el trabajo o hacia dicha actividad.
- ⇒ Pueden ser activas o pasivas, pero sus habilidades se desarrollan en otros ámbitos diferentes al del negocio. Suelen ser tradicionales y dependientes, están satisfechas con el tipo de vida que llevan, y no desean una mayor participación.
- ⇒ Su interés en el programa está vinculado al deseo de aprender o a la búsqueda de un cierto espacio de ocio y de participación social más allá del ámbito doméstico.

Expectativas de acción de las coempresarias

Se entendió que, a corto plazo, las actividades concretas y la participación en los programas de estas coempresarias, iba a estar directamente relacionada con las distintas tipologías y, consiguientemente, con sus posiciones y expectativas.

En el siguiente cuadro se resumen algunos de los elementos que en las entrevistas apuntaban al futuro concreto y a lo que esperan de los programas de atención de las mujeres empresarias.

- ➔ ¿Qué quiere cada tipo de empresaria?
- ➔ ¿Cómo entiende su cometido en la empresa (visión)?
- ➔ ¿Qué hacer para ello (qué están dispuestas a hacer) y con quién?
- ➔ ¿Qué temen que les ocurra?
- ➔ Acciones previsibles que esperan o que no.

expectativas de acción de las coempresarias

	Qué quieren	Qué visión	Qué disposición	Qué temen	Qué esperan
➔ Directivas	Mayor desarrollo personal	La empresa como apertura	Saben proponer	El cierre de mercados	Alguien que oriente la visión
➔ Gestoras	Mayor competencia técnica	La empresa como optimización	Saben coordinar	Lo complejo	Alguien que enseñe a dirigir
➔ Asalariadas	Mayor reconocimiento	La empresa más de él	Saben trabajar	Perder clientes	Alguien que mejore el nivel
➔ Comodín	Mayor libertad	La empresa como parte	Saben estar	No estar	Mayores habilidades
➔ Marginales	Mayor nivel del marido	La empresa como salida	Saben sacrificarse	No llegar	No mucha movilidad personal

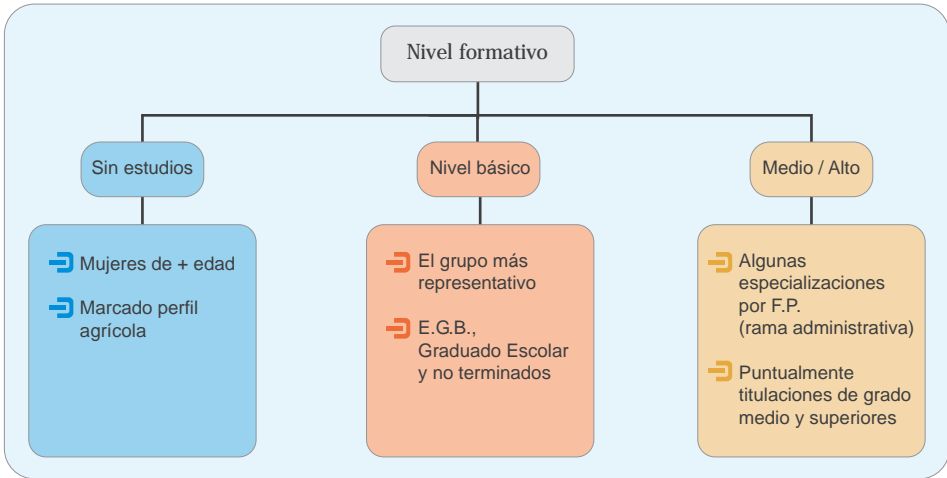
Si se recorren los diferentes modos de respuesta, se puede entender que se dan aquí expectativas que superan la necesidad de mayor cualificación técnica.

Lo que básicamente se pide a la intervención, a la ayuda, a la formación son cuatro cosas básicas:

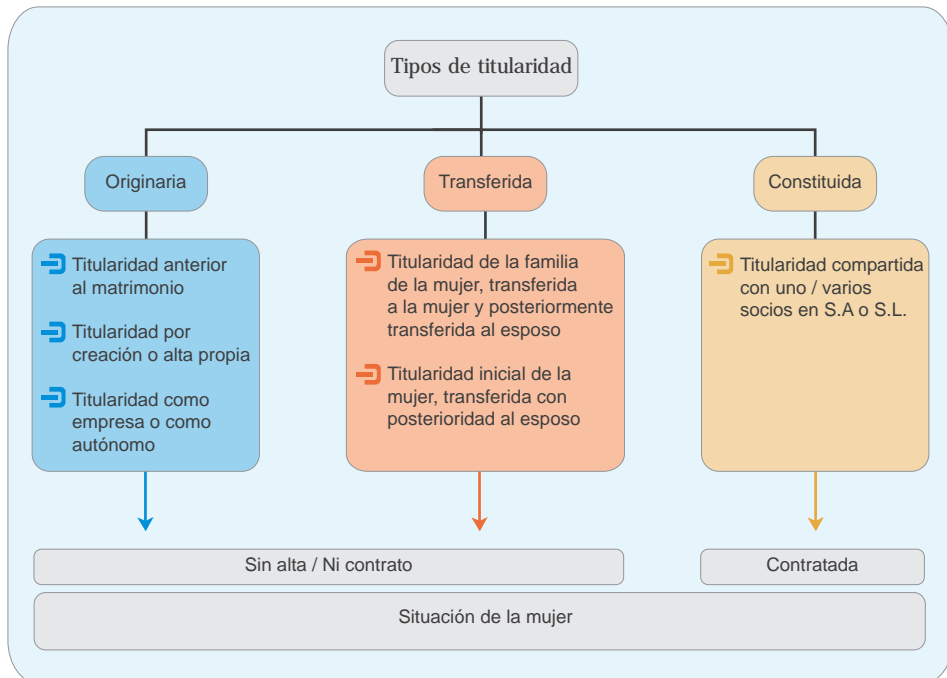
- ➔ Que las ayude a quitar barreras.
- ➔ Que les permita profundizar en los logros que les dan seguridad.
- ➔ Poder completar la formación específica.
- ➔ Contar con una persona que las apoye y tutele.

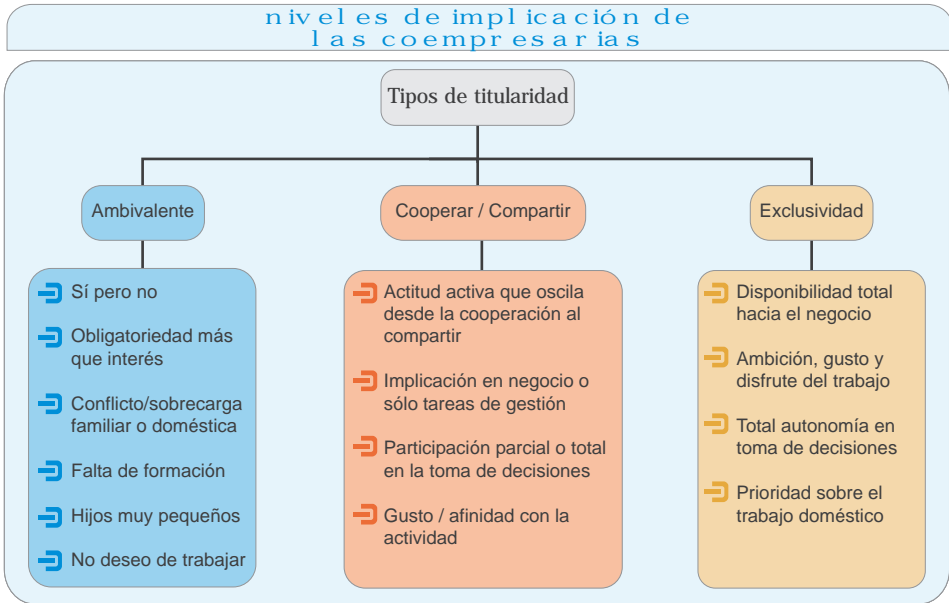


Nivel formativo de las coempresarias



tipos de titularidad





DISEÑO DE PROPUESTAS LEGISLATIVAS PARA EL RECONOCIMIENTO DE LAS COEMPRESARIAS

➔ realidad desconocida

España cuenta con casi 5 millones de mujeres que viven en las zonas rurales, lo que representa el 15% de la población total española. Pero es importante diferenciar bien entre las mujeres que viven en las zonas rurales y las mujeres que ejercen una actividad agrícola.

Actualmente se está produciendo una revolución silenciosa en nuestro medio rural caracterizada por la diversificación económica, sin olvidar la necesidad de contar con un sector agrario moderno, igualdad de oportunidades y, sobre todo el cambio de actitud de los ciudadanos/as hacia su futuro personal.

No se puede pasar por alto un principio básico que concierne al desarrollo rural en su propia definición "el desarrollo rural es más que la agricultura, pero también es cierto que no puede haber desarrollo rural sin agricultores". Afortunadamente las labores agrarias están siendo progresivamente sustituidas por otros tipos de trabajo o por actividades en régimen autónomo. El sector terciario proporciona numerosos puestos de trabajo de tipo administrativo y en el ramo de servicios, empleos que absorben a un alto porcentaje de la mano de obra femenina.

Cada día más se camina hacia una visión del mundo rural de carácter más horizontal o transversal, en el que concurren un conjunto de políticas multisectoriales que es necesario coordinar sobre todos y cada uno de los territorios rurales. Así las políticas comunitarias condicionan que cualquier marco legislativo del ámbito estatal, deba ser elaborado dentro de un planteamiento general sobre el futuro del medio rural europeo, resultando imposible citar medidas que sean aplicables en un Estado Miembro, si no están dentro de las líneas generales fijadas para el resto de los Estados por la propia Unión Europea. Por ello en este documento se abordan cuestiones que no escapan a la capacidad legislativa del Estado Español y que es preciso tener presente ante la elaboración de la legislación futura.

Dicho esto, para comenzar esta exposición es necesario fijar con claridad los vínculos y/o ataduras que caracterizan la situación de la mujer rural, empresaria invisible o coempresaria, así se podrá más adelante concretar determinadas claves que nos lleven con éxito a producir el cambio necesario en las beneficiarias.

Es constatable que la mayoría de las mujeres que trabajan en el medio rural lo hacen en empleos no regulares, en empresas familiares de las que no son titulares, en empleos temporales o a tiempo parcial. En algunos casos, ni siquiera cotizan a la Seguridad Social; en otros, las cotizaciones son insuficientes para garantizar derechos propios a prestaciones por desempleo, maternidad, accidentes de trabajo, invalidez, servicios de sustitución, pensiones por jubilación, etcétera. Se considera a menudo, tanto por la sociedad en general como por el Derecho, que el papel de la cónyuge es una obligación conyugal realizada gratuitamente. Estas dependen de los derechos derivados de su situación matrimonial y lo que es peor, muchas de estas mujeres consideran que los derechos derivados son suficientes, olvidando que se han dado innumerables casos dramáticos de cónyuges que han trabajado durante años en la empresa familiar y luego se han quedado sin nada, especialmente, en caso de muerte o invalidez del trabajador autónomo, o de separación o divorcio.

Incluso puede ocurrir que la persona titular directa (trabajador autónomo) pierda sus derechos, lo que implicaría la pérdida de los derechos derivados para las demás personas beneficiarias (cónyuge e hijos). Estos son problemas muy específicos de las mujeres coempresarias, que difieren de aquellos a los que se enfrentan los hombres.

Analizando las causas de por qué esta situación, se constata que el motivo más evidente es el coste que supone estas dos cotizaciones, que pueden poner en peligro a muchas microempresas. Las cotizaciones del hombre nunca serían vistas como un coste adicional, mientras que la de la mujer sí, muchas mujeres no se atreven a hablar de sus propias necesidades de protección social con sus maridos y ven la cobertura individual como una amenaza a la vida familiar.

Las coempresarias consideran que la única manera de garantizar una protección social adecuada sería recurriendo a su cobertura obligatoria, de esta manera sus maridos empezarían a ver no sólo sus costes sino también los beneficios realmente de la cobertura. Consideran que los costes no tienen por qué aumentar si el titular de la empresa, (su cónyuge), está dispuesto a reducir sus propios derechos en favor de los derechos independientes de ellas. Ello significaría que las coempresarias quedarían cubiertas en cuanto a pensiones, asistencia sanitaria y maternidad entre otras.

Se debe señalar que el objetivo, de estos derechos derivados del marido, radica en extender la protección social a personas que no ejercen ninguna actividad profesional (no es el caso de las coempresarias), exigiéndose a cambio relaciones matrimoniales.

Por tanto se necesita tener un conocimiento real³ de la aportación de la mujer a la actividad productiva, la cual, hasta el momento, ha sido ignorada por las

³ Existe en colectivo muy numeroso en España, cifrado aproximadamente en 600.000 mujeres, que están desarrollando un trabajo importante y productivo para el desarrollo económico del país, realizado en empresas familiares. La mayoría de las veces no cobran por dicho trabajo y que, además, no

estadísticas al no recoger el papel informal que las mujeres desempeñan tanto en las empresas como⁴ en las explotaciones agrarias familiares. Ello es un reflejo de la infravaloración que han venido sufriendo las mujeres rurales tradicionalmente.

Las cifras demuestran que las mujeres rurales desempeñan una sobreactividad que equivale al 36% de un trabajo normal. Es un trabajo que no reporta remuneración, derechos sociales o identidad profesional, porque siempre la titularidad la ostenta el cabeza de familia. Este dato llama la atención sobre todo si se tiene en cuenta que la mayoría de ellas, además de trabajar en el campo, negocio..., se ocupan de las tareas del hogar, y se sabe que el trabajo en el hogar no tiene horario ni tiempo limitado, no está regulado ni reconocido. Una de las características más importantes del trabajo reproductivo, el que desarrollan las mujeres, es que es invisible. De hecho, las mujeres dedican muchas horas a estas tareas (hogar y cuidado de los hijos), en concreto entre dos y tres del total de las horas trabajadas.

Por todo ello, se hace indispensable reflexionar en torno a un aspecto que se desprende de esa información: la casi totalidad de las decisiones políticas se toman teniendo en cuenta solamente 1/3 de la realidad de las mujeres, es decir, la realidad que se refiere al trabajo remunerado, reglado, computable. Puede decirse que la totalidad de los datos y estadísticas se fundamentan en ese tercio por lo que un amplio espectro de la vida y condiciones socioeconómicas de las mujeres no se tiene presente a ningún efecto; por tanto, queda oculta y desdibujada. Si exceptuamos a la mujer acreditada como empresaria o titular de una explotación agraria (cuyo número es todavía muy poco significativo), la mayor parte de las mujeres que aportan su trabajo a la Explotación Familiar Agraria (EFA) pertenecen a lo que se ha dado en llamar, "el colectivo invisible".

La mujer agricultora que colabora en la explotación familiar aporta un trabajo no reconocido, no remunerado y que no figura en las estadísticas. Algunas veces, en la sombra, desarrolla funciones de coempresaria, que tampoco se le reconocen y para las que en la mayoría de los casos no ha recibido una formación adecuada.

No participa en las relaciones exteriores de la explotación, ni suele aparecer como socia en las cooperativas y organizaciones profesionales agrarias. De forma que el trabajo atípico, por la duración de sus horarios, su ritmo estacionario, su ámbito mal definido por el límite del trabajo doméstico, la ausencia del estatuto profesional, etc., son factores que hacen que el trabajo de la mujer en el sector agrario escape, a menudo, a la consideración política, a la legislación y a las estadísticas. Es urgente emprender acciones dirigidas a corregir esta situación. En efecto, si para las mujeres titulares de explotación, los derechos económicos

³ no cobran por dicho trabajo y que, además, no cotizan a la Seguridad social ni, por supuesto, tienen ningún tipo ni modalidad de reconocimiento profesional por dicho trabajo, estando sumido dicho colectivo en la más clara e indignante precariedad.

⁴ OLMEDO CHECA, Carmen. (2002) "Mujer y Desarrollo Rural".

y sociales son comparables a los de los hombres, para las agricultoras colaboradoras esos derechos no son, en la mayoría de los casos individuales, sino derivados de los de sus maridos.

Se estaría pues, frente al primer planteamiento fundamental en la lucha de las agricultoras por conquistar su dignidad: "el reconocimiento, a todos los efectos, del trabajo que aportan a las explotaciones agrícolas y ganaderas, con el fin de que puedan beneficiarse de un estatuto profesional que les garantice la titularidad de sus derechos"⁵

En definitiva, reconocer el estatuto profesional de las agricultoras (y que puede extender su ámbito de aplicación al resto de mujeres rurales que trabajan en otros sectores) implica concederles derechos propios en el sistema de protección social, permitir que tengan acceso a una profesión en la que se sientan realizadas, que puedan ejercer su profesión en condiciones socioeconómicas favorables y tener fácilmente acceso a la formación permanente, así como aprovechar un contexto social positivo para recuperar los retrasos que tanto han contribuido a su segregación y aislamiento. Además, hay que tener en cuenta que un mejor conocimiento acerca del trabajo de la mujer agricultora permitiría medir el impacto de las medidas y programas comunitarios adoptados al amparo de los Fondos Estructurales y sobre los que, actualmente, no existen datos utilizables desagregados por sexos.

Otro aspecto a considerar es el bajo índice de afiliación de la agricultora colaboradora al REA⁶ (Régimen Especial Agrario), ya que pese a estar la posibilidad jurídica de pagar la cotización este gasto se realiza raras veces por considerarlo de segundo o tercer orden.

Por otra parte, al no reconocerse en términos jurídicos el trabajo de la mujer rural se propicia que las disposiciones legales en materia de seguridad no se apliquen en su caso, ya que escapan a la noción de "trabajadora"; de la misma manera que no disfrutan de derechos en el caso de enfermedad o de incapacidad en el trabajo, ni mucho menos en materia de embarazo y maternidad, careciendo incluso de un servicio de sustitución. Esta situación se agrava cuando las condiciones de trabajo se precarizan y no se respeta la normativa.

Con vistas a mejorar la salud y las condiciones de vida de las agricultoras es necesario, en primer lugar, que éstas hagan evidente su propia existencia. Significa que ellas y el trabajo que efectúan deben contar con el reconocimiento por parte de su entorno y de ellas mismas. A este respecto, la educación y el asesoramiento

⁵ MUÑIZ ESPADA, Esther. (2002). "Relaciones entre las experiencias agrarias y el mundo rural a través de la actividad de las mujeres"

⁶ Esta actitud contrasta con el carácter rutinario y normal con el que se asume el cotizar a la Seguridad Social por parte de los hijos, aunque estos sólo estén en la agricultura ganadería de forma transitoria. Los problemas económicos que afectan a la EFA obstaculizan la cotización de la mujer a la S. S. Agraria y en la base de este hecho se evidencia, una vez más, el escaso reconocimiento que la propia mujer hace del trabajo productivo que aporta a la explotación. Sin embargo, estar en la Seguridades un elemento fundamental para el reconocimiento de la mujer como trabajadora del sector agrario, tanto en el interior de la EFA como de cara a la Administración

pueden jugar un importante papel. Si las mujeres llegan a contar en las estadísticas oficiales, los servicios sociales y las normativas aplicables, podrán adaptarse mejor a la situación de las mismas. Ello habrá de mejorar el grado de acceso a dichas disposiciones para las mujeres.

Con el objeto de visibilizar al máximo el papel de este colectivo, su contribución clave al desarrollo rural y las aportaciones al desarrollo de nuestra economía, se han analizado los diferentes sistemas de protección social de las cónyuges coempresarias de los Estados miembros de la Unión Europea, a fin de elaborar propuestas que mejoren la situación de este colectivo en nuestra legislación nacional.

➔ La mujer rural coempresaria en la unión europea actual

Si Europa ha de beneficiarse totalmente del potencial femenino para la creación de empleo y para el crecimiento económico, las administraciones locales, nacionales y comunitarias tienen que acordar medidas para garanticen el mejor marco posible para apoyar al empresariado femenino visible e invisible.

Las mujeres crean un tercio de todas las empresas de nueva creación. Esta afirmación es válida para muchos Estados miembros de la Unión Europea. De ahí se deduce que las mujeres componen una parte significativa del sector de las PYMES, que son la mayor fuente de nuevos empleos. Sin embargo, las mujeres siguen teniendo que salvar mayores obstáculos para realizar su labor empresarial si se comparan con los hombres

La normativa europea fundamental a la hora de regular el objeto de este estudio se encuentra localizada, en cuanto a principios genéricos aplicables por los Estados en Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 12 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social y la Directiva 86/378/CEE del Consejo de 24 de julio de 1986, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social y muy especialmente en la Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad. Esta consta de una serie de considerandos iniciales que nos hablan de que el Consejo en su Resolución de 12 de julio de

⁷ Como es sabido, las Directivas comunitarias no son directamente aplicables, sino que necesitan de la adopción de normas de Derecho interno, que las hagan efectivas en los Ordenamientos jurídicos de los Estados miembros. Dichas normas deben tener como objetivo, no tanto reproducir mimética y literalmente el texto del articulado de la Directiva, como garantizar los resultados establecidos en la misma.

⁸ DO L 359 de 19 12 1986, pag. 56

1982 sobre promoción de igualdad de oportunidades para las mujeres⁹, busca la aplicabilidad de toda una serie de medidas que consiguieran tales fines. Siendo la acción 5 la que se centraba en las mujeres que ejercían su actividad de forma autónoma, incluyendo a las agricultoras, partiendo igualmente de la paridad de retribuciones (artículo 141 -antiguo artículo 119- del Tratado CE), y buscando aproximar la dispersa, cuando no existente normativa específica aplicable, entre los distintos estados miembros sobre acceso a empleo, formación y promoción, condiciones de trabajo... de la mujer que ejerciendo una actividad autónoma no tienen igual trato que sus cónyuges co-partícipes.

La Directiva 86/378/CEE del Consejo de 24 de julio de 1986, analiza en sus catorce artículos las líneas de actuación que propone bajo las consustancialmente fórmulas genéricas, imprecisas e inconcretas a efectos de su llevanza ante un órgano jurisdiccional (que se ataja mediante la obligación de normativa interna que permita el hacer valer tales derechos ante tal instancia judicial), de toda Directiva Comunitaria no llevada a la normativa interna por cada Estado. Expresiones como “adoptarán las medidas necesarias“, “tomarán las medidas necesarias“, “se comprometen a examinar“, “introducirán en su ordenamiento jurídico interno“, “pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a esta Directiva Comunitaria”.

Esta Directiva constituye un intento de:

- a.- proporcionar seguridad social a las cónyuges colaboradoras (sistema de aportaciones voluntarias en los casos en que no las cubre la seguridad social del cónyuge),
- b.- reconocer el trabajo de las cónyuges colaboradoras (sin que los Estados miembros tengan la obligación de llevar a cabo acciones concretas),
- c.- posibilitar el acceso a ayudas durante el embarazo y facilitar la maternidad,
- d.- posibilitar el recurso a la justicia para hacer valer los derechos referidos anteriormente.

Por tanto, los destinatarios de ésta son los autónomos y sus cónyuges no remunerados, ni reconocidos legalmente en su vital condición sobre todo en el momento de la maternidad y la situación que se deriva de posibles sustituciones, de servicios sociales y de prestaciones económicas inherentes al embarazo y posterior parto de la mujer, bajo lo que formalmente deja en llamar “estatuto profesional”.

En su artículo 7 establece “Los Estados Miembros se comprometen a examinar en qué condiciones puede favorecerse el reconocimiento del trabajo aportado

⁹ En esta directiva se parte de un principio fundamental, y es que estamos ante mujeres empresarias fundamentalmente y no mujeres de empresarios; mayoritariamente se tiende a calificarlas como mujeres de empresarios y pocas veces se las da la primera titularidad.

por los cónyuges que se citan en la letra b) del artículo 2, y, a la luz de dicho examen a estudiar todas las iniciativas adecuadas con vista a favorecer este reconocimiento.”

La parte final de la Directiva se refiere a la obligación de publicidad de estos mandatos, a la revisión de esta Directiva antes de julio del noventa y tres y que se llevarán tales mandatos a los ordenamientos internos antes de junio de 1989, excepto para derechos y obligaciones matrimoniales que puede ser hasta dos años más tarde; ... y a exigir de los Estados miembros “ todos los datos útiles con miras a permitir a ésta (Comisión) el establecimiento de un informe que habrá de someter al Consejo sobre la aplicación¹⁰ de esta Directiva”.

El plazo máximo para su trasposición por los Estados miembros fue hasta junio de 1991. En octubre de 1996, la Comisión de Derechos de la Mujer del Parlamento Europeo presentó una propuesta de modificación de esta directiva para 1997, modificación que fue aprobada el 3 de diciembre en el Parlamento y que ya está vigente. Se refiere al registro obligatorio de todos los cónyuges colaboradores.

De ahí que la Comisión de las Comunidades Europeas explicitó las bases sobre las cuales se debe afrontar los problemas del desempleo y entre estas destaca la siguiente: “se apoyará el papel económico y social de las mujeres coempresarias de empresas artesanales y pequeñas empresas en Europa, concediéndoles una posición jurídica y social reconocida, impulsando su participación en la empresa, la formación y modificando la mentalidad de los cónyuges”.

La Comisión Europea solicita a los Estados miembros el establecimiento de sistemas de derechos propios (directos) y, por tanto, la supresión del régimen de “derechohabiente” en beneficio de los derechos individuales. Por consiguiente es urgente reconocer derechos personales a los cónyuges. Cuando los Estados tengan legislaciones de protección y de seguridad sociales para los trabajadores autónomos, deberán posibilitar que sus cónyuges se adhieran al sistema, “sobre una base voluntaria y contributiva”.

En la Comunicación de la Comisión -modernización y mejora de la protección social en la Unión Europea, de 12 de marzo de 1997, COM (1997) 102 final-, se plantea adaptar la protección social en dos campos diferenciados:

1. Conseguir la conciliación de la vida profesional y familiar
2. Aplicar de forma progresiva el proceso de individualización de los derechos.

¹⁰ En el III Seminario europeo sobre “ la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los fondos estructurales”, celebrado en Santander el 14 y 15 de junio de 2002, se propusieron medidas que hicieran del espíritu que conduce esta Directiva 86/613/CEE, un carácter real y efectivo dentro de un proceso de integración de la mujer dentro del tejido empresarial y del formato familiar en que desarrollan su actividad ordinaria, basadas sobre todo en la importancia de involucrar las empresas en la creación de más empleo conociendo el idioma empresarial de “costes-beneficios”, relacionar la calidad con la competitividad de las empresas estableciendo estrategias en el sentido de que no hay calidad sin igualdad y respaldando estrategias de apoyo a largo plazo, involucrando a todos los actores sociales (sindicatos, empresarios, ...) e instando un mayor compromiso de liderazgo por parte de la dirección.

Pues bien, respecto a este segundo apartado es donde la directiva que se desarrolla incide. actualmente los sistemas de protección social contienen elementos que supeditan la protección social de los ciudadanos a su situación familiar (soltero, casado, pareja de hecho, etc.). Estos sistemas han desincentivado la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, incitándolas de forma indirecta a trabajar en la economía informal sin protección social alguna. Las cónyuges gozan por lo general de derechos derivados e igualmente su trabajo no es considerado como un medio independiente de ganarse la vida, sino más bien como un complemento al presupuesto familiar.

La Directiva 86/613/CEE, adoptada por el Consejo sobre la base de los artículos 94 CE y 308 CE del Tratado CE, no ha sido objeto de interpretación por el Tribunal de Justicia, si bien es posible utilizar para su interpretación algunos principios enunciados por dicho Tribunal en relación con la Directiva 76/207/CEE. Estas deben interpretarse¹¹ en el sentido de que para determinar la existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo, procede valorar individualmente cada uno de los elementos que caracterizan las condiciones de ejercicio de una actividad profesional establecidos en una normativa determinada, siempre que tales elementos constituyan por sí solos medidas específicas basadas en criterios de aplicación propios y afecten a un número significativo de personas pertenecientes a una categoría determinada.

Los distintos países miembros han llevado estos principios inspiradores a sus legislaciones internas. Gran parte de éstas tienen una directa relación con la Directiva, y han propuesto modificaciones en alguna medida a raíz de la entrada en vigor de aquélla, refiriéndose en gran parte a normativa civil y laboral. Pero estas, en modo alguno centralizan el problema en una normativa específica y directa aplicable que suponga que la Directiva Comunitaria haya encontrado una transposición debida en todo cuanto ella contiene.

Debido a la amplitud del ámbito de aplicación de las diversas reglas que abarca esta Directiva, resulta extraordinariamente difícil determinar en qué medida coincide plenamente con el derecho comunitario cada una de las legislaciones nacionales

Tras el análisis de las distintas normativas se puede distinguir dos tipos de situaciones distintas, que afectan a la mujer rural pero especialmente a la que se dedica a actividades agrícolas, por un lado estaría la cónyuge colaboradora, casi una de cada dos mujeres (48%) que se dedican a la producción y a la vida agrícola y ostenta el estatuto de "cónyuge colaboradora" del titular de la explotación. Del porcentaje total de las personas que se declaran "cónyuges colaboradoras" del titular, el 80% son mujeres. Este porcentaje permanece estable y es relativamente homogéneo en todos los Estados miembros. Los mayores porcentajes se registran

¹¹ Sentencia del Tribunal de Justicia del 13 de enero de 2000 C-226/98. página I-02447

en los Países Bajos (97%) e Irlanda (94%), y los menores, en Francia (72%) y en España (66%).

Paralelamente a la condición de "cónyuge colaboradora" existe una parte de la población femenina rural que cada vez se inclina más por otros sectores y actividades de la economía agraria que adoptan la forma de trabajo asalariado¹². Principalmente se trata de un empleo a tiempo parcial en pequeñas y medianas empresas instaladas en el medio rural y constituye una forma de acceso a un "verdadero" estatuto profesional en que el trabajo se reconoce y adquiere el mismo valor.

En el marco del referido trabajo asalariado que supone el 7,1% de la población agrícola total, las mujeres ocupan el 23%. Los porcentajes menores se registran en Grecia (4,5%), Irlanda (7,7%), Italia (9,6%) y España (10,3%). Los más altos en Portugal (29,1%), Dinamarca, Alemania y Austria (30%) y Finlandia (40%). En este sector, las mujeres que se declaran asalariadas a tiempo completo ascienden al 48%, y el 28% con jornada reducida. Se trata de mujeres jóvenes (el 44% no alcanza los 35 años y sólo el 11% tienen más de 55 años).

Hay una serie de países en que la ley nacional incluye a las agricultoras (cónyuges colaboradoras) en el régimen general de seguridad social y jubilación (Bélgica, Dinamarca, Países Bajos). Alemania¹³ concede derechos derivados de seguridad social e incluye a las agricultoras en el régimen general de jubilación; España y Francia conceden igualmente derechos derivados de seguridad social y jubilación, Irlanda prevé derechos derivados de jubilación, pero no en la seguridad social; los cónyuges no pueden afiliarse por derecho propio a ningún régimen contributivo voluntario de la seguridad social; Italia no reconoce derechos iguales de seguridad social; Luxemburgo prevé un seguro obligatorio y jubilación para ambos sexos; Portugal prevé derechos derivados de seguridad social; el Reino Unido dispone de un sistema recíproco de seguridad y jubilación (proporcional a la aportación del cónyuge). Si bien los cónyuges colaboradores sólo pueden disfrutar de pensiones de supervivencia basadas en derivadas de pensiones de jubilación.

¹² Si bien es cierto que, esta directiva comunitaria no es para las mujeres asalariadas, sino para los trabajadores autónomos. A las mujeres asalariadas se las tiene en cuenta, pero, de momento, ellas están acogidas al régimen especial de trabajadores por cuenta ajena.

¹³ Tanto en Alemania, como en Bélgica, el titular que tiene la Seguridad Social paga un plus cada mes y luego, cuando se jubilan los dos cónyuges, cobran los dos la pensión de jubilación. No hubo unanimidad en la Unión Europea, porque se decía que esto eran derechos derivados y no derechos propios. Si bien en Alemania se mantiene la consideración de las cotizaciones a la seguridad social como bienes gananciales en caso de divorcio y considerarlo como un derecho indisponible a partir del año 1977, ha sido la primera y posiblemente más profunda modificación en relación con los derechos propios y derivados de la seguridad social. Se trataba de evitar en el año 1977 discriminaciones y perjuicios a uno de los cónyuges con ocasión de la crianza de hijos, la reforma trata de reforzar la consecución de derechos propios de la mujer que resulta perjudicada en relación con la cotización a la Seguridad Social como consecuencia de la tenencia de hijos y de atender a la familia en general. La ley contempla la posibilidad de que las personas que han contraído matrimonio a partir del 31.12.2001 puedan repartir a partes iguales las cotizaciones efectuadas durante el matrimonio.

En Grecia es obligatorio que uno de los dos cónyuges tenga seguridad social, originándose derechos derivados para el otro, mientras que la jubilación está prevista únicamente para las madres agricultoras y sólo si tienen tres hijos o más.

Dinamarca cuenta en su ordenamiento con la ley nº 244, de 19 de abril de 1989, relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al empleo y al permiso de maternidad, adaptó el Derecho nacional a la Directiva 86/613/CEE, estableciéndose en el artículo 5, apartado 1, de la Ley: “La obligación de igualdad de trato se aplicará también a todos aquellos que adopten disposiciones y tomen decisiones sobre el acceso al ejercicio de profesiones autónomas. Asimismo, se aplicará a la creación, instalación o ampliación de una empresa o al inicio o extensión de cualquier otra forma de actividad de trabajador autónomo, incluida su financiación”.

En Francia, que cumple la directiva, ya en el año 1989 dispuso todas estas medidas, ofreciendo un gama de tres estatutos diferentes de los que se pueden beneficiar las mujeres, estos son: “cónyuge colaborador”, “cónyuge asalariado” o “cónyuge asociado”. Sin embargo no ha funcionado, porque tienen que pagar una Seguridad Social completa, es decir ambos cónyuges pueden pagar actualmente la mitad las cotizaciones y pueden percibir la mitad de la pensión.

Vistas las normas positivas de algunos Estados miembros se puede considerar que, desde un punto de vista estrictamente jurídico, la Directiva 86/613/CEE 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 maternidad se está aplicando efectivamente en los Estados miembros. Si bien el resultado práctico no es satisfactorio en relación con los objetivos iniciales de la Directiva, amén de su formulación sumamente imprecisa que, en lo que se refiere a la seguridad social, deja a discreción de los Estados miembros la concesión de derechos propios o derivados a los cónyuges colaboradores. Se lamenta el hecho de que la formulación insustancial de esta Directiva 86/613/CEE, haya limitado el avance por lo que se refiere al reconocimiento del trabajo y una suficiente protección de las cónyuges colaboradoras de los trabajadores que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, en los Estados miembros.

El Parlamento¹⁴ “lamenta que la Directiva 86/163/CEE haya conducido a escasos progresos en la situación de los cónyuges de los trabajadores autónomos con respecto al reconocimiento de su trabajo y a una adecuada protección social. El Parlamento pide que esta propuesta permita el registro obligatorio de los cónyuges colaboradores, para que éstos dispongan de una existencia jurídica en el derecho social, disfruten de la cobertura social y del derecho a beneficiarse de determinadas asignaciones, tengan acceso a la formación profesional y, por último, tengan derecho de representación dentro de la empresa. El Parlamento destaca también

¹⁴ Informe del Parlamento Europeo sobre la situación de los cónyuges colaboradores de los trabajadores autónomos. A4-0005/97

la necesidad de adoptar una fórmula flexible para evitar un aumento de los costes para las pequeñas empresas familiares asimismo pide a la Comisión que, en el marco de una nueva directiva revisada, refuerce principalmente el artículo 6 de la misma para poder cubrir todos los riesgos en beneficio de la cónyuge colaboradora, considera que la directiva debe tener un carácter más vinculante para los Estados miembros, ya que se trata de la única forma de garantizar un estatuto profesional que les permita no sólo derechos sociales derivados, sino también derechos directos”.

Se puede llegar a la conclusión que el objetivo de la directiva ha fracasado, los Estados miembros en general, no han modificado sus legislaciones para dar cumplimiento a la misma, sólo se han producido progresos en aquellos países en los que se asegura obligatoriamente a los cónyuges contra los riesgos de enfermedad, vejez o maternidad.

Se parte de que la misma cubría aquellos aspectos no acogidos en otras dos directivas que igualmente redundaban en la igualdad de trato. Pues bien, una de ellas sí que tiene especial relevancia a la hora de ser traída hasta este informe por la amplitud de regulación y la garantía que supone para el cumplimiento de fines que da origen a la normativa comunitaria de que estamos tratando.

Es la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo (2002/73/CE), de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DOCE, serie L 269 de 05/10/2002).

Ésta reitera sus prioridades en el orden a la igualdad de trato y a la ausencia total de discriminación entre hombres y mujeres aproximando legislaciones internas de los Estados miembros, potenciando la igualdad y suprimiendo con nulidad la selección por razón de sexo, ampliando lo que suponía para materia de retribuciones la precedente Directiva del Consejo (75/117/CEE), de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (DOCE, serie L 45 de 19/02/1975).

Ciertamente el esquema de ésta es asimilable al de la Directiva 86/613/CEE, exigiendo introducción de normas que permitan su exigibilidad ante órganos jurisdiccionales internos a cada Estado miembro, instando la nulidad de las normativas contrarias a tales principios, instando a la publicidad de tales principios, fijando plazos de transposición, revisiones, informes, etc.

Según se ha comentado, en el año 2002 ha sido modificada y en su exposición de motivos se habla de cuestiones novedosas respecto de la anterior, pero que más allá de desvirtuar la anterior, lo que hacen es actualizarla (por ejemplo, en la forma de discriminación que supone el acoso sexual, la figura paterna en la maternidad) y centrarla en asuntos matizados por el Tribunal de Justicia Europeo,

definiendo – por poner algunos ejemplos - la discriminación como la aplicación de reglas diferentes a situaciones comparables o la aplicación de la misma regla a situaciones diferentes, calificando de discriminación directa la que se produce a la embarazada, cualificando la compensación del trabajador víctima de discriminación en razón del perjuicio sufrido.

Como se ve, de forma más ampliada se reiteran los principios precedentes y se mantiene el mismo esquema normativo y programático previo. Por lo que respecta a España y en relación con la esta directiva sobre mujeres autónomas, en un primer intento de garantizar un estatuto jurídico que sirva de base al reconocimiento de derechos propios, tales como pensiones, bajas por maternidad, invalidez laboral transitoria cuyo propósito es impedir la discriminación que padecen las cónyuges de los agricultores o bien de los trabajadores autónomos, de no ver reconocida su aportación laboral a la empresa familiar, se debe llegar a la conclusión de que dicha directiva nunca fue adaptada a la normativa legal. Esto se ha debido, en parte a la complejidad que caracteriza la situación jurídica de las cónyuges colaboradoras, que atañe al Derecho fiscal, matrimonial, de la seguridad social, laboral y al Derecho de sociedades.

De ahí que uno de los frentes de trabajo de este proyecto es, precisamente, lograr la trasposición de la directiva a la legislación española y su aplicación.

➔ marco normativo actual en españa

int r o d u c c i ó n

Un repaso del Derecho es indispensable para ubicar y entender el lugar de las cónyuges de los agricultores o de los trabajadores autónomos, con respecto al derecho matrimonial, fiscal y laboral. En concreto en lo que se refiere a España, ante normativa civil y laboral/social que tiene una vinculación más bien indirecta con la Directiva que se viene estudiando.

La primera conclusión en la aproximación, es que, en efecto, no existen “pasillos” de interrelación entre estos ámbitos del derecho a pesar de su clara interdependencia en la realidad social.

- ➔ Constitución Española.- Arts. 9.2, 14, 35, 18.4, 32, 39, 50.
- ➔ Estatuto de los Trabajadores.- Arts. 4.2.c y e, 17, 37.3,4,5 y 6, 46, 48, 52.d, 53.4 y 55.5.
- ➔ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y profesional de las personas trabajadoras.

- ➔ Ley de Procesamiento Laboral (Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de Abril). Arts. 96, 108, 122, Capitulo V libro II.
- ➔ Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de Junio). Arts. 38.1.c, 134, 135,139 bis, 180 a 189.
- ➔ Real Decreto-Ley1/2000, de 14 de enero, sobre determinadas mejoras de la protección familiar de la Seguridad Social.
- ➔ Real Decreto 1368/2000, de 19 de julio, de desarrollo de prestaciones económicas de pago único por nacimiento de tercer o sucesivos hijos y por parto múltiple.
- ➔ Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social por Maternidad y Riesgo durante el embarazo.
- ➔ Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

Las disposiciones normativas internas referidas a los regímenes de Seguridad Social encuentran su esencial nexo de unión con la normativa comunitaria que supone la Directiva 86/613/CEE, del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, puesto que en el artículo tercero acoge en unión de los titulares, como sujetos de protección, también a los cónyuges, parientes de consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado.

La posición de la cónyuge respecto a la actividad (bienes/deudas) del esposo, se encuentra determinada por el régimen matrimonial en base al cual se contrae el matrimonio (puede cambiarse voluntariamente cuantas veces los cónyuges lo estimen conveniente haciéndolo inscribir en el Registro Civil). Así si la actividad de la cónyuge casada con el empresario puede ser considerada como ayuda familiar, en el caso de que no estén casados este trabajo puede ser considerado como trabajo sumergido con el consiguiente riesgo de sanciones penales y sociales correspondientes (pago atraso de cotizaciones...).

Por ser cónyuge del empresario se beneficiará de los derechos derivados como asistencia sanitaria, si bien no puede percibir ninguna prestación en dinero en caso de invalidez y/o accidente que sobrevenga por motivo de trabajo.

Las relaciones económicas entre los cónyuges se rigen en nuestro Derecho Civil común español, fundamentalmente, por el régimen de gananciales y por régimen de separación de bienes; residualmente encontramos el sistema matrimonial de participación; así mismo tenemos que tener presente que existen otras legislaciones específicas en territorios con Derecho Foral propio que es necesario conocer en cada caso concreto.

definiendo – por poner algunos ejemplos - la discriminación como la aplicación de reglas diferentes a situaciones comparables o la aplicación de la misma regla a situaciones diferentes, calificando de discriminación directa la que se produce a la embarazada, cualificando la compensación del trabajador víctima de discriminación en razón del perjuicio sufrido.

Como se ve, de forma más ampliada se reiteran los principios precedentes y se mantiene el mismo esquema normativo y programático previo. Por lo que respecta a España y en relación con la esta directiva sobre mujeres autónomas, en un primer intento de garantizar un estatuto jurídico que sirva de base al reconocimiento de derechos propios, tales como pensiones, bajas por maternidad, invalidez laboral transitoria cuyo propósito es impedir la discriminación que padecen las cónyuges de los agricultores o bien de los trabajadores autónomos, de no ver reconocida su aportación laboral a la empresa familiar, se debe llegar a la conclusión de que dicha directiva nunca fue adaptada a la normativa legal. Esto se ha debido, en parte a la complejidad que caracteriza la situación jurídica de las cónyuges colaboradoras, que atañe al Derecho fiscal, matrimonial, de la seguridad social, laboral y al Derecho de sociedades.

De ahí que uno de los frentes de trabajo de este proyecto es, precisamente, lograr la trasposición de la directiva a la legislación española y su aplicación.

- en los supuestos del régimen de gananciales

Los cónyuges hacen comunes, entre otros, todos los bienes que obtengan por la industria o trabajo de cualquiera de ellos, (art. 1.347 del Código Civil), son así mismo gananciales las empresas y establecimientos fundados durante la vigencia de la sociedad por uno cualquiera de los cónyuges a expensas de los bienes comunes. Sin embargo serán privativos de cada uno de los cónyuges (art. 1.346 nº 8 CC), los instrumentos necesarios para el ejercicio de la profesión u oficio salvo cuando estos sean parte integrante o pertenencias de un establecimiento o explotación de carácter común; así mismo son privativos de cada uno de los cónyuges los bienes y derechos que le perteneciera al comienzo de la sociedad.

Son a cargo de la sociedad conyugal de gananciales, entre otros: la explotación regular de los negocios o el desempeño de su profesión u oficio de cada cónyuge, es decir, las deudas que se contraigan para y en el desarrollo del negocio, (art. 1.362 nº 4 CC en relación con el 1.365 nº 2 del Código Civil).

La administración de la sociedad de gananciales es conjunta por marido y mujer (art. 1.375 CC) y los cónyuges tienen el deber de informarse recíprocamente sobre la situación y rendimiento de cualquier actividad económica suya (art. 1.383 CC). Para realizar actos de disposición a título oneroso sobre bienes gananciales se requiere el consentimiento de ambos cónyuges.

En caso de liquidación de la sociedad de gananciales (se repartirá al 50% de lo que integrara el caudal relicto =bienes-deudas), cada cónyuge tiene derecho a

que se le incluyan con preferencia en su haber en la liquidación de sociedad de gananciales -hasta donde alcance su cuota-: entre otros, a la explotación agrícola, comercial o industrial que hubiera llevado con su trabajo (art. 1406 nº 2 CC) y a local donde hubiese venido ejerciendo su profesión (art. 1.406 nº 3 CC).

Son igualmente de interés para entender la situación económica/social de la cónyuge del autónomo, lo dispuesto en:

- ➔ el artículo 1.315 CC que fija la posibilidad de que los cónyuges estipulen en capitulaciones matrimoniales su régimen económico “sin otras limitaciones que las establecidas en este Código”.
- ➔ el artículo 1.320 CC que habla del consentimiento de ambos para disponer de los derechos sobre la vivienda habitual.
- ➔ el artículo 1.323 CC que admite que entre cónyuge puedan “transmitirse por cualquier título bienes y derechos y celebrar entre sí toda clase de contratos”.
- ➔ y todo el Capítulo Cuarto, del Título Tercero, del Libro IV sobre la sociedad de gananciales.

Los bienes privativos de la cónyuge del empresario no quedarían afectos al ejercicio de la actividad empresarial, salvo que exista un consentimiento expreso de dicha cónyuge.

Así pues, el gran inconveniente del régimen de gananciales, es que falta la protección de los bienes gananciales frente a los riesgos de la actividad empresarial de cualquiera de los cónyuges. Ahora bien la cónyuge casada en régimen de gananciales en el momento del divorcio o separación puede ser indemnizada por el trabajo realizado, ya que las rentas de la actividad son bienes comunes. El juez fijará el montante de la indemnización.

En relación con este régimen económico matrimonial y como propuesta que ha de ser objeto de estudio y validación para proteger a las coempresarias podemos plantear la consideración de las cotizaciones a la Seguridad Social como parte de los bienes gananciales y su reparto entre los cónyuges como parte del patrimonio de reparto en caso de ruptura, de forma que dieran lugar a derechos propios para cada uno de los cónyuges.

- **en los supuestos de régimen de separación de bienes**

Cada cónyuge es propietario de sus propios bienes (bienes privativos), por lo que los bienes que posea la cónyuge del empresario no se verán afectados por sus actividades empresariales.

Este régimen hay que establecerlo mediante la suscripción de Capitulaciones matrimoniales otorgando documento público ante Notario e inscribiendo los pactos en el Registro Civil donde se encuentre inscrito el matrimonio, para que puedan surtir efecto los pactos, no sólo entre los cónyuges sino también ante la relación con terceros.

Cada vez es más frecuente que los empresarios individuales contraigan matrimonio o pacten posteriormente, capitulaciones matrimoniales para establecer en su matrimonio el régimen de separación de bienes. Este sistema evita el embargo de bienes que se hayan atribuido a la cónyuge (o adquiridos por ésta), el riesgo de la actividad sólo recae en el propio (privativo) patrimonio del autónomo.

El principal problema de este sistema es que si la esposa carece de bienes propios, supone que aunque trabaje para la actividad no va a ser dueña en modo alguno de los beneficios o patrimonio que se vaya generando con la actividad. Con lo cual su empobrecimiento es evidente al finalizar el matrimonio no tendría derecho al 50% y sólo, en supuestos específicos de existencia de enriquecimiento injusto unido a otros factores legalmente establecidos como el trabajo para la casa como contribución a las cargas del matrimonio (art. 1.438 CC) y tras un largo devenir judicial, conseguiría una pequeña satisfacción nunca cercana al 50% del caudal relicto que se obtendría en la liquidación de sociedad de gananciales. La teoría del enriquecimiento injusto permite obtener de aquel que se ha enriquecido, gracias al trabajo no remunerado de su cónyuge, una suma de dinero para restablecer el equilibrio económico entre ellos y compensar así el empobrecimiento de la cónyuge, consecutivo a la separación.

Por tanto, aquí también para las cónyuges de los trabajadores autónomos está muy lejos de ser una realidad la obtención de un régimen independiente, este depende de la voluntad del empresario, es decir de su esposo.

- en los supuestos de uniones de hecho

En cuanto a las uniones de hecho, la relación entre las partes se realizará en función de los pactos que existen entre las partes, en la mayoría de los casos no se procede a plasmar estos pactos en documento de carácter público vinculante, al menos, entre las partes.

Si no existe pacto expreso ni norma específica, son los tribunales quienes han de resolver los conflictos que se produzcan, lo que finalmente se traduce en inseguridad jurídica, puesto que las soluciones son muy diversas incluso ante supuestos aparentemente iguales; así:

- ➔ Los tribunales han aplicado la analogía con el ámbito matrimonial para dilucidar litigios entre parejas no casadas sobre alimentos, guarda y custodia de los hijos, régimen de visitas, uso y disfrute del domicilio conyugal. La solución dada es prácticamente la misma para supuestos de convivencia contractual matrimonial que no contractual.

- En cambio, siguen pautas diferentes con la pensión compensatoria, indemnización por convivencia y liquidación de los bienes adquiridos durante el tiempo de vida en común. El Tribunal Supremo justifica esto aduciendo que quienes se unieron de hecho, pudiendo haberse casado, lo hicieron precisamente para quedar excluidos de la disciplina matrimonial, y, aun siendo una familia tan protegible como la matrimonial, no constituyen una situación equivalente al matrimonio. Así, los posibles conflictos derivados de las consecuencias económicas de la ruptura se aprecian caso por caso, sin presumir la existencia de una sociedad de gananciales y un reparto al 50%. Por tanto, es difícil generalizar una teoría jurídica aplicable a este tipo de conflictos.

Vistas las anteriores situaciones, para las cónyuges/convivientes de trabajadores autónomos – quienes sí están contribuyendo con su esfuerzo y trabajo a la actividad empresarial de su cónyuge y que no están nunca retribuidas por ella de modo diferenciado -está muy lejos de ser una realidad la obtención de un régimen independiente, este depende de la voluntad del empresario, es decir su esposo. Sin régimen diferenciado, la cónyuge asume todos los riesgos. Es socialmente desconocida. No se beneficia de las bajas maternales, de ninguna protección en caso de invalidez, fallecimiento. Como mucho, puede beneficiarse de la pensión de viudedad, en cantidades la mayor parte de las veces insuficientes.

Una vez repasado parte de la legislación civil mas importante se puede concluir que, en el Estado español aun se incumple el objetivo marcado y solicitado por la Comisión Europea cuando expresa: “solicita a los Estados miembros el establecimiento de derechos propios y por tanto la supresión del régimen de derecho habiente en beneficio de los derechos individuales”.

Si esta es la situación del Código Civil, se debe señalar que en la realidad social, la figura jurídica mas extendida –en el ámbito rural- es la figura del empresario individual, también llamado “autónomo”. La responsabilidad del autónomo derivada de su actividad empresarial es personal e ilimitada; su patrimonio responde de las obligaciones y deudas que genera su actividad con todos sus bienes, presentes y futuros. Para los autónomos no existe separación entre el patrimonio personal (en ocasiones compartido con su cónyuge/conviviente) y el de su empresa.

Pero además existen distintas formas jurídicas que pueden revestir la empresa y, por ende, la diferente responsabilidad que puede tener el/la cónyuge, a veces sin conocimiento por las deudas contraídas en el quehacer de la empresa Sintéticamente se exponen en el siguiente cuadro, donde se aprecia la responsabilidad en cada caso.

Destacar la nueva forma de Sociedad Limitada Nueva Empresa, en la que el cónyuge solo tiene responsabilidad por deudas hasta medio millón (nunca le embargarían sus bienes personales). Y dispondría de ayudas, como los microcréditos del IGAPE, y también subvenciones por contratar a otras personas y por inicio de actividad.

Forma	Capital	Número socios	Responsabilidad
Empresario individual	Compuesto por la aportación del empresario. No existe mínimo legal	1	Ilimitada
Sociedad civil	Compuesto por las aportaciones de los socios. No existe mínimo legal	mínimo 2	Ilimitada
Comunidad de bienes	Compuesto por las aportaciones de los socios. No existe mínimo legal	mínimo 2	Ilimitada
Sociedad colectiva	Compuesto por las aportaciones de los socios. No existe mínimo legal	mínimo 2	Ilimitada
Sociedad comanditaria	Formado por las aportaciones de los socios. Íntegramente desembolsado. Si es comanditaria por acciones, mínimo 60.101,21€	mínimo 2	Socios colectivos: Ilimitada. Socios comanditarios: limitada
Sociedad limitada	Mínimo 3.005,06€, dividido en participaciones. Totalmente suscritas y desembolsadas	mínimo 1	Limitada al capital aportado
Sociedad anonima	Mínimo 60.101,21€, dividido en acciones.	mínimo 1	Limitada al capital aportado
Sociedad laboral	Si SAL: mínimo 60.101,21€ dividido en acciones Si SLL: mínimo 3.005,06€ dividido en participaciones.	mínimo 3	Limitada al capital aportado
Sociedad cooperativa	Capital mínimo fijado en los Estatutos	Mínimo 3 (2 en las de 2º grado)	Limitada al capital aportado
Sociedad agraria de transformación	Compuesto por las aportaciones de los socios. Totalmente suscrito y desembolsado en un 25%. No hay mínimo legal.	mínimo 3	Limitada (si se fija en los estatutos)
Sociedad de garantía recíproca	Variable entre mínimo fijado en Estatutos y el triple de esa cantidad. Mínimo 1.803.036,30€	mínimo 150	Limitada
Entidades de capital-riesgo	Sociedades de capital- riesgo: mínimo 1.202.024,20€ Fondos de capital- riesgo: Mínimo 1.652.783,30€	Consejo de Administra.: Mínimo 3	Limitada
Agrupaciones de interés económico	No existe mínimo legal	mínimo 2	Ilimitada (personal y solidaria)
Sociedades de inversión mobiliaria	Mínimo fijado en los Estatutos	No inferior al necesario para la admisión a cotización oficial	

Se analiza pues, el régimen jurídico social que caracteriza a este colectivo y en qué medida otorgan una protección a la coempresaria y /o trabajadora autónoma.

protección social de los autónomos

- **situación actual del trabajo autónomo en España**

El desarrollo del trabajo autónomo en España se encuentra en un periodo emergente. Las condiciones¹⁵ de la nueva economía y la externalización de los servicios de las empresas generan cada vez más un trabajo jurídicamente independiente que no tiene la suficiente cobertura ni regulación social adecuada.

De esta forma, mientras las medianas y grandes empresas de una parte y los trabajadores asalariados de otra han avanzado en los últimos años en la mejora de sus condiciones, los autónomos están muy lejos de ver contemplados satisfactoriamente sus legítimas reclamaciones.

Está configurado como un sector económico y social que se encuentra en los mínimos de la protección social y soporta el máximo esfuerzo fiscal. Situación del empresario autónomo que influye notablemente sobre la del cónyuge que trabaja en el negocio, en éste caso como un obstáculo, casi insalvable. Ahora bien la problemática que rodea a los empresarios es común a las mujeres autónomas que realizan esta actividad, pero con dificultades añadidas (como los problemas económicos derivados de su maternidad, enfermedad o accidente laboral) y específicas que es necesario analizar y dar respuesta.

En el régimen de autónomos el nivel de representación de la mujer es muy inferior al de las afiliadas al régimen general, es decir, no solamente ha habido muy pocas mujeres históricamente en este régimen, sino que además su entrada en el campo del trabajo autónomo esta siendo más lenta que en el régimen general de la seguridad social.

Esto también tiene su causa, como todo, fundamentalmente por razones históricas y por las presentes. Lo habitual es que el titular del negocio sea el hombre, el trabajo autónomo es un trabajo fundamentalmente familiar es decir, una unidad de renta familiar, de cada renta de un autónomo suele haber una familia entera.

Concretamente, el ultimo trimestre de 2004, la EPA (Encuesta de Población Activa) indica que la existencia de 242.000 ayudas familiares. Se entiende que esta cifra pueda ser aún mayor, al existir buena parte de individuos, y especialmente mujeres, que no declaren la actividad. Por lo que se puede entender que, en España, hay más de 300.000 familiares de trabajadores autónomos que trabajan en la actividad familiar, sin afiliación a la Seguridad Social.

¹⁵ Vease RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO (2003/134/CE) de 18 de febrero de 2003 relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos (DOUE, serie L, núm. 45 de 28/02/2003)

En la actualidad, la legislación española, obliga a que un familiar hasta segundo grado de consanguinidad con el autónomo que trabaje con él, esté afiliado obligatoriamente al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, imposibilitándole ser contratado como un trabajador más, en el Régimen General. Asimismo existe una discriminación positiva hacia aquellos familiares que no convivan en el hogar del titular de la actividad, que sí pueden ser contratados.

Su regulación permitiría dar legalidad a una situación actual de ilegalidad que va a seguir produciéndose, además de que se podrían crear puestos de trabajo, puesto que actualmente solo el 64% de los 57.000 autónomos tiene contratado algún asalariado. Se trata, por tanto, de aplicar el principio de igualdad entre ambos cónyuges y de evitar las situaciones de dependencia que se producen.

Las principales medidas aprobadas en el Real Decreto-Ley 5/2002 de 24 mayo son las siguientes:

- ➔ Reducción en la base de cotización para los jóvenes y mujeres¹⁶ de nueva incorporación en el Régimen Especial de Trabajadores.
- ➔ Autónomos: se crea una cotización para jóvenes de hasta 30 años de edad y mujeres que tengan 45 o más años por la que se reducirá durante los tres primeros años la base mínima, pasando al 75% de la actual.
- ➔ Exoneración de cuotas de la Seguridad Social respecto de los trabajadores por cuenta propia con 65 o más años y que acrediten 35 o más años de cotización efectiva a la Seguridad Social. Si al cumplir los 65 años de edad el trabajador no reuniera el requisito exigido, la exención será aplicable a partir de la fecha en que se acrediten los 35 o más años.
- ➔ Se establecen los epígrafes de cotización por contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- ➔ Ampliación de la protección por incapacidad temporal (IT) para los trabajadores por cuenta propia o autónomos, de forma que comienzan a cobrar desde el cuarto día, en lugar del decimosexto como ocurría antes.
- ➔ La prestación nacerá a partir del día siguiente de la baja, siempre que el interesado hubiese optado por la cobertura de las contingencias profesionales, o las tenga cubiertas de forma obligatoria, y el subsidio se hubiese originado a causa de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- ➔ Se regula la cotización de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario

¹⁶ Se agrega una nueva disposición adicional, la trigésima quinta, al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

- ⇒ Delimitación del medio fundamental de vida¹⁷ a efectos de inclusión en el Régimen Especial Agrario, estableciéndose una nueva regla para incluir a los trabajadores en este régimen.
- ⇒ Efecto de las cotizaciones superpuestas en varios regímenes en relación a las pensiones de la Seguridad Social: cuando se acrediten cotizaciones a varios regímenes y no se cause derecho a pensión en alguno de ellos, las bases de cotización acreditadas en régimen de pluriactividad podrán ser acumuladas a las del Régimen en que se cause la pensión, exclusivamente para la determinación de base reguladora., sin que la suma de las bases pueda exceder del límite máximo de cotización vigente en cada momento. A los efectos de la determinación de la base reguladora de la cotización prevista será preciso que se acredite la permanencia en la pluriactividad durante los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.
- ⇒ Se establecen bonificaciones del 100 por ciento en las cuotas empresariales por contingencias comunes respecto a la cotización de trabajadoras que se reincorporen a su trabajo tras la maternidad y se amplían las bonificaciones existentes en la actualidad por la contratación temporal de mujeres minusválidas¹⁸. Asimismo, se amplían las posibilidades de capitalización de la prestación por desempleo en caso de incorporación a cooperativas o sociedades laborales.
- ⇒ Los contratos de trabajo, de carácter indefinido o de duración determinada o temporales, de las mujeres trabajadoras¹⁹ que sean suspendidos por maternidad y por excedencia por cuidado de hijo, así como la transformación de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, darán derecho a las bonificaciones previstas en este artículo cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del parto, siempre que éste se hubiera producido con

¹⁷ Se modifica la regla tercera del apartado b) del artículo 2 del texto refundido del Régimen Especial Agrario, aprobado por Decreto 2123/1971, de 23 de julio, en los términos siguientes: «Tercera. Cuando el trabajador, sea o no cónyuge o pariente por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado del titular de una explotación familiar, dedique predominantemente su actividad en la explotación familiar o fuera de ella a labores agrarias, en forma personal y directa, se presumirá que las mismas constituyen su medio fundamental de vida a efectos de la inclusión en este Régimen Especial, siempre que de la actividad agraria se obtengan ingresos para atender a sus propias necesidades o, en su caso, las de la unidad familiar, aun cuando con carácter ocasional o permanente realice otros trabajos no específicamente agrarios, determinantes o no de su inclusión en cualquier otro de los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social.

Si el trabajador agrario acreditare que realiza labores agrarias solo ocasionalmente o que las mismas no constituyen su medio fundamental de vida, quedará excluido del Régimen Especial Agrario».

¹⁸ En el supuesto específico de que se contrate a mujeres minusválidas, las empresas tendrán derecho a una bonificación del 90 por ciento en la cotización empresarial por contingencias comunes si la mujer contratada tiene una edad igual o superior a 45 años y del 80 por ciento en caso de que sea menor de dicha edad.

¹⁹ Se añade este contenido en un nuevo apartado 4 al número «uno. Ámbito de aplicación» del artículo 47 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 2/2003, de 25 de abril, de medidas de reforma económica. Las cooperativas y las sociedades laborales tendrán derecho a dichas bonificaciones respecto de sus socias trabajadoras o de trabajo, con vínculo de carácter indefinido, siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Los contratos de trabajo y relaciones a que se refiere el apartado 4 del número uno de este artículo darán derecho a una bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes del 100 por 100 durante los doce meses siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo tras el periodo de suspensión del contrato por maternidad y por excedencia por cuidado de hijo.

Dicho RDL ha sido recogido en la L 36/2003, de 11 de noviembre, en la que prácticamente se reproduce su redacción, salvo en su art.9 sobre cotización de trabajadores por cuenta propia del régimen especial agrario. Asimismo, en dicha L 36/2003 se prevé (disp. adic.2ª) que “en el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno elaborará un estudio en el que se analice la posibilidad de modificar normativamente el ámbito de aplicación del concepto de trabajador por cuenta propia del régimen especial agrario y la viabilidad de establecer reducciones en las bases de cotización por un período de 3 años para los jóvenes menores de 30 años que se incorporen por primera vez, como trabajadores por cuenta propia, a dicho régimen especial”.

A los efectos del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social, se entiende 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(o no) de otras personas, sea o no titular de empresa individual o familiar. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que en el interesado concurre la condición de trabajador por cuenta propia o autónomo si el mismo ostenta la titularidad de un establecimiento abierto al público como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo.

Entre los sujetos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social serían:

- ➔ Cónyuge y familiares hasta el segundo grado inclusive por consanguinidad, afinidad y adopción que colaboren con el trabajador autónomo de forma personal, habitual y directa y no tengan la condición de asalariados.
- ➔ Trabajadores autónomos agrícolas, titulares de explotaciones agrarias, cuando tengan atribuido un líquido imponible, según la extinguida contribución territorial rústica y pecuaria correspondiente al ejercicio de 1982, superior a 300,51 euros.

- **régimen especial de los t r a b a j a d o r e s / a s
a u t ó n o m o s e n l a s e g u r i d a d s o c i a l**

El número de altas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, en el primer trimestre de 2004, fue de 34.296, un 52,04% de las altas en el primer trimestre corresponden a mujeres y un 47,96% a hombres.

Este régimen se centra principalmente en la situación del trabajador autónomo desde el punto de vista de la Seguridad Social, es decir, de los trabajadores afiliados al Régimen Especial de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, conocido a efectos prácticos como RETA, sin olvidar que también existen trabajadores por cuenta propia en otros Regímenes.

Este desarrollo reglamentario permite la aplicación efectiva de la ampliación de la protección para los autónomos. La mejora supone que los autónomos podrán acceder, a partir de 1 de enero de 2004, a la prestación por incapacidad temporal, tanto por enfermedad común como por accidente de trabajo y enfermedad profesional en las mismas condiciones que el resto de trabajadores por cuenta ajena.

En cuanto a la cobertura por enfermedad común, a partir del cuarto día, ha supuesto un incremento en la cotización de 4,55%. Esto implica que, en muchos casos, las empresarias autónomas no se acojan a este sistema. En el caso de tener una baja por enfermedad, la empresaria autónoma se ve en la obligación de tener que asumir el gasto de un suplente o tener que cerrar el negocio.

Sólo en el caso de cese de la actividad y/o cierre del negocio, se puede obtener, a partir del cuarto día de la baja, una prestación de la Seguridad Social. Para ello es necesario acreditar ante la Administración que el negocio está efectivamente cerrado.

- **c u e s t i o n e s d e e s p e c i a l i n t e r é s p a r a e l
t r a b a j a d o r a u t ó n o m o**

Valoración de la doble cotización de los trabajadores/as autónomos tanto al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos como al Régimen General.

En la regulación actual de la Legislación de la Seguridad Social figura la existencia de un límite máximo de pensión pública, el cual opera no sólo cuando el beneficiario percibe una sola pensión, sino también cuando en él concurren varias, siempre que las mismas tengan la consideración de pensiones públicas.

Como una medida más para reforzar los principios de equidad y de carácter contributivo del sistema, la Recomendación Novena del Pacto de Toledo establece que las prestaciones sociales tendrán que guardar una mayor proporcionalidad con el esfuerzo de cotización realizado, evitándose de este modo posibles situaciones de falta de equidad en el reconocimiento de las pensiones.

En los supuestos de doble cotización, tanto en el Régimen General como en el de autónomos, que es posible en algunos casos porque hay compatibilidad de prestaciones y también prorrateo de las mismas, la cotización sí que tiene validez cuando son además no a la vez sino en distintos periodos, a los efectos de determinar las prestaciones.

Aparecen así muchos casos en relación con la mujer coempresaria, que busca su incorporación al régimen especial una vez se da cuenta que no puede adquirir derechos como el de las pensiones de jubilación.

Así mismo se dan supuestos en que las mujeres que no teniendo otra actividad diferente del trabajo agrario familiar declaran cotizar en el régimen general son en realidad autónomas. Este hecho puede estar reflejando las dificultades de orden legal que se presentan a las mujeres que cotizan en el régimen agrario.

r e m u n e r a c i ó n p o r i g u a l t r a b a j o

A los efectos jurídicos consiguientes, la piedra angular o clave de bóveda en la exigencia de una igualdad de trato en todos los ámbitos de la vida, incluido por tanto, el plano laboral y profesional, tiene su soporte en nuestro Derecho, en el artículo 9.2 de nuestra Constitución de 1978, que dice “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

En el artículo 14 que proclama que “todos los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza SEXO..., o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

Igualmente, el artículo 35.1 de dicha Carta Magna, dispone que: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”

Por supuesto, la normativa nacional posterior que ha ido emanado de sendos artículos viene articulando ambos principios pero sin que en la práctica haya dado el resultado esperado puesto que es sobradamente conocido que tanto la discriminación en detrimento de la mujer trabajadora, tanto en las retribuciones como en las condiciones de trabajo, están a la orden del día por más que los que tienen el poder de decisión y contratación en las empresas (ya sean familiares, pequeñas o medianas empresas así como multinacionales) no lo quieran reconocer.

No es cuestión aquí de plasmar una tabla estadística que refleje descriptivamente la discriminación que respecto de sueldos y salarios sufre la mujer en relación

al hombre en nuestro país; basta para ello con echar una ojeada a cualquier tabla estadística de las tantas que se publican.

Como se puede observar, existen suficientes instrumentos normativos, tanto comunitarios como nacionales que aunque incipientes aún, pueden ayudarnos a intentar efectuar una propuesta normativa mucho más desarrollada que reconduzca la anómala situación de desigualdad que en el colectivo de mujeres empresarias invisibles está teniendo lugar.

el reconocimiento profesional

En cuanto²⁰ al reconocimiento profesional de las mujeres coempresarias o empresarias invisibles, en el panorama Andaluz es interesante el Decreto 1/2003, de 7 de Enero, de reciente aparición, por el que se crea el Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales. (BOJA núm. 29 de 12 de febrero de 2003).

Dicho Decreto impulsa nuestras propuestas, en una de las consecuciones y objetivos que nos habíamos marcado en el desarrollo del presente Proyecto, en cuanto al reconocimiento de la cualificación profesional de dicho colectivo.

Se recuerda, a tales efectos, que uno de los principales problemas que se observaba a la hora del reconocimiento de la cualificación profesional de todas aquellas empresarias invisibles que habían desarrollado su labor profesional en una determinada actividad, pero “clandestinamente”, es decir, sin reconocimiento profesional ni social alguno, era el “reconocimiento oficial” de la preparación de las mismas, cuando por las circunstancias que fuera dejaran de desarrollar dicha actividad, aún desarrollándola no tenían reconocimiento profesional alguno.

Pues bien, el referido Decreto viene a proporcionar una salida a dicho problema cuando en su artículo 2, que define los objetivos de la creación de dicho Instituto, en su apartado b) dispone: “Promover la implantación del sistema de evaluación y acreditación de las competencias y las cualificaciones profesionales, incluyendo el reconocimiento de la experiencia laboral”.

formación profesional

No cabe la menor duda que, aunque tímidamente, la creación de dicho Instituto y la normativa que se desarrolle posteriormente van a dar una salida interesante al problema antes apuntado, toda vez que de lo indicado en el referido apartado b) se adivina claramente cual es la posible tendencia y que la idea de la Consejería de Justicia y Administraciones Públicas es la de apostar, sin reserva alguna, por el reconocimiento de la experiencia laboral a efectos de reconocimiento de las cualificaciones profesionales que no sean objeto de titulación específica alguna, para aquellas mujeres que siempre han trabajado en la empresa familiar.

A las mujeres empresarias les resulta prácticamente inviable acceder a la formación permanente y adecuarse a las cambiantes exigencias de las tecnologías y del mercado actual, fundamentalmente, porque no se tiene en cuenta la adaptabilidad de los horarios de los cursos de formación, en relación con la vida familiar y en especial atención de los niños y las personas mayores a su cargo.

La formación y la cualificación de los cónyuges colaboradores es un tema fundamental, que en muchos de nuestros países no está resuelto, puesto que se exige la afiliación al sistema de seguridad social para acceder a la misma. Además, en caso de fallecimiento del trabajador autónomo, en muchas ocasiones el cónyuge colaborador no puede seguir adelante con el negocio por carecer de esa formación previa.

La puesta en marcha de programas de formación profesional para las mujeres no eliminará por sí sola la discriminación de las mujeres en empleo. Además de desarrollar sus capacidades laborales, estos programas especialmente concebidos para ellas pueden proporcionar un ámbito que fomente el diálogo sobre las políticas a seguir y promueva el desarrollo social y económico. Unidos a las reformas sociales, los programas de formación profesional para las mujeres hacen mucho más que capacitarlas para el trabajo, puesto que ofrecen un potencial enorme para integrar las cuestiones de género no sólo en la formación impartida, sino también en el mercado del trabajo. Los programas de formación profesional, a través de consejos asesores tripartitos, brindan cauces para el cambio, si bien en todos los acuerdos o convocatorias se prima a las medianas y grandes empresas frente a los intereses de autónomos y microempresarios.

Más aún, fortalecer la capacidad de las instituciones que imparten formación profesional en la tarea de formar y educar a las mujeres beneficia a todos sus usuarios y desencadena la reforma de la propia institución.

➔ un nuevo marco para una antigua reivindicación. Posibles escenarios futuros

Se debe entender que las transformaciones en profundidad de las normas que rigen una actividad como ésta, que tiene características de empresarios y asalariados al mismo tiempo, no son una tarea que deba resolverse por decisiones parciales y de ámbito territorial reducido, sino por un acuerdo general de la sociedad que permita crear un nuevo modelo capaz de sobrevivir durante muchos años.

Este proyecto EQUAL, y las medidas que se proponen, pueden allanar el camino para aumentar la sensibilización acerca de las barreras y los problemas específicos con que se encuentran las mujeres coempresarias y propiciar así un debate sobre cual ha de ser el tipo de acción más adecuado para ayudar a superarlos.

Mencionar las siguientes:

propuesta estatuto del trabajador/a autónomo/a: medidas específicas para las sucónyuge

En nuestro país el punto de partida ha de ser la mejora de la situación del autónomo/a y bajo nuestro punto de vista el marco global sería el Estatuto del Trabajador/a Autónomo. En él se deberían incluir actuaciones que favorezcan a este colectivo. El Estatuto debe ser implantado a escala estatal y contar con el consenso, igualmente, de los agentes económicos y sociales, para regular una actividad de una gran significación en todo el Estado.

Una vez establecido el marco regulador, cuya competencia es evidente no nos corresponde, sí que se piensa en colaborar en la presentación de propuestas que conduzcan por un lado, a enriquecer la propia situación del autónomo (que repercutirá de manera clara en la situación de su cónyuge) y por otro contribuir al establecimiento de un estatuto formal claro, que abra las perspectivas para el reconocimiento de derechos propios y no derivados de las mujeres coempresarias o empresarias invisible

Al convertirse en trabajadoras autónomas y crear sus propias pequeñas empresas, las mujeres pueden situarse en la vanguardia de la innovación y la diversificación en las zonas rurales, desarrollando, por ejemplo, actividades de agroturismo, producción de bebidas y alimentos artesanos, empresas de artesanía y servicios de telecomunicaciones

Las propuestas irían en este sentido:

1.- Permitir la contratación laboral de familiares cualquiera que sea su grado de parentesco, por parte de los trabajadores autónomos, estableciéndose, en su caso, las obligaciones legales y de cotización correspondientes a dicha contratación, así como las bonificaciones y ayudas a que diera lugar la contratación estable y la promoción del empleo.

En el caso de que dicha contratación se haga con familiares que vinieran percibiendo prestaciones por desempleo, dicho desempleo no se perderá, sino que quedará en suspenso mientras dure el contrato.

2.- Se podría establecer una ayuda específica al autónomo que propicie el alta como autónomo colaborador de familiares desempleados que convivan. Se estaría proponiendo un programa extraordinario de ayudas dirigido a fomentar la inserción laboral de un familiar que conviva con el trabajador autónomo titular de la actividad económica, mediante la prestación de servicios en el negocio familiar y su incorporación obligatoria al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social como autónomo colaborador.

3.- Incorporar a los trabajadores autónomos a los planes de Formación Profesional Continua, porque la formación profesional es una necesidad tecnológica y un

derecho individual de todos los ocupados. A tal efecto, se propone estudiar las medidas necesarias para que los planes de FORCEM y otros organismos que desarrollan las políticas de formación profesional se extiendan a los trabajadores autónomos

4.- Por otro lado, el inicio de una actividad como trabajador autónomo precisa de un tiempo de exención del pago de impuestos o la bonificación de las cuotas de la Seguridad Social, para hacer más fácil la consecución de un mínimo de rendimiento a la dedicación que se precisa para ello. En la actualidad se produce una minoración de las bases, con la consecuente minoración de derechos.

5.- Posibilidad de incorporar al Régimen especial de Trabajadores Autónomos, a Tiempo Parcial a familiares hasta el 2º grado del profesional autónomo, en los casos en que dichos familiares trabajen una parte de su tiempo con el profesional.

6.- Posibilidad de cotizar a la Seguridad Social por tiempo parcial, para aquellas mujeres que habiendo trabajado en régimen de ayuda familiar se den de alta como autónomas en el mismo trabajo o actividad.

7.- La conciliación de la vida laboral y familiar es sin lugar a dudas una fórmula necesaria para seguir impulsando el acceso de la mujer al mercado de trabajo, y no permitir que la maternidad pueda representar una dificultad para las mujeres autónomas. Para ello es necesario que se facilite a las mujeres autónomas contratar a una sustituta durante la prestación de maternidad para permitir el mantenimiento del negocio. Así una de las medidas que responderían a esta finalidad sería recoger que para los casos de maternidad, adopción y/o acogimiento, se bonificara el 50% del coste salarial de la trabajadora suplente, y 100% de los costes sociales de la trabajadora suplente. Si bien se debería avanzar en la posibilidad del disfrute del descanso por maternidad, en régimen de jornada a tiempo parcial, cobrando parte de la prestación económica, con ello se estaría facilitando a la mujer la posibilidad de administrar su tiempo para poder conciliar la vida laboral y familiar.

8. - Afiliación obligatoria a la seguridad social (coempresarias), cuando ésta sea obligatoria para los trabajadores autónomos. Partiendo de un sistema flexible de cotizaciones a la seguridad social, con el fin de eliminar los temores ante la posibilidad de que una pequeña empresa tenga que doblar sus cotizaciones si se obliga a cotizar por separado a los cónyuges colaboradores.

Entre las posibilidades de cotizaciones se puede destacar, porcentaje de las rentas de la empresa, porcentaje de las rentas personales o una parte del tope máximo de una cotización previsto por la seguridad social. Cada persona podría decidir el nivel de su protección y de sus cotizaciones. Además se podría incentivar, considerando desgravables, las cotizaciones a la seguridad social del trabajador autónomo y de su cónyuge.

propuesta sobre la regulación jurídica de la microempresa familiar

Como solución ideal al problema de desigualdad endémica que afronta la mujer coempresaria invisible para el caso de que ambos titulares ejerzan la actividad.

a) justificación

Como se apunta en el estudio realizado por los/as expertos/as psico-sociales, sobre la caracterización de las mujeres coempresarias, se puede apreciar, respecto de la forma de gestión de la empresa, que la misma es, fundamentalmente, una forma particular de empresa familiar²¹ con la característica de que la pareja, en este caso la mujer, participa muy activamente en el desarrollo y mantenimiento de la misma y los hijos y familiares pueden estar o no presentes, detectándose formas particulares de gestión

Se hace patente y necesaria la regulación jurídica de esta modalidad específica de producción o empresa familiar –que en la actualidad no existe- que se ha obviado y considerado como un sistema que está ahí, pero que -por la singular concepción de la familia en este país-, se ha considerado como una situación de cooperación familiar necesaria e ineludible (deberes de la esposa, compañera, hijos/as) a la que se tiene obligación por la situación que se ocupa en la unidad familiar, y que a tantos abusos ha dado lugar en la historia de las relaciones laborales.

De ahí la necesidad de señalar la labor tan importante que se tiene que hacer para concienciar a la sociedad, en el sentido de la importancia de la protección social personal y no derivada, para que las mujeres autónomas y los cónyuges colaboradores se encuentren en una situación de seguridad que sirva para potenciar las microempresas, que son en este momento, las que generan un mayor número de puestos de trabajo, tanto en nuestro país, como en toda la UE.

Lo que se pretende es trazar las líneas maestras de lo que podría constituir una futura regulación de la Empresa Familiar, que ofrecería como incentivo y acicate para conseguir los objetivos propuestos, importantes mejoras para el núcleo familiar en el sistema de cotizaciones a la Seguridad Social, y una serie de beneficios fiscales, también constatables y evaluables. Así, el empresario autónomo que tiene a su cónyuge o pareja de hecho en la situación anómala e irregular de la que venimos hablando, consideraría como muy positivas dichas ventajas, respecto del resto de los modelos jurídicos de empresa existentes, y optaría a dar el paso definitivo y regularizar de una vez por todas dicha situación.

Con ello se conseguiría además que aflore, de una vez por todas, de una manera neta, el esfuerzo productivo del país y los distintos elementos que lo comportan,

²¹ Si el régimen jurídico de la microempresa actual resuelve el problema de los regímenes (en relación con el derecho fiscal), éste no da ninguna solución en el ámbito de la protección social

con el consiguiente reconocimiento profesional de aquellos productores/as que permanecen ocultos y no contabilizados en la Productividad Nacional, incurriendo con ello en una clara injusticia que podemos calificar como de inconstitucional o atentatoria contra los derechos que proclama y reconoce nuestra Constitución de 1978.

La empresa familiar es confundida a menudo –de manera equivocada – con las pequeñas y medianas empresas, es a través de la importancia de estas que se valora el peso de la empresa familiar en España. Esto no es correcto, porque no es la dimensión el elemento que caracteriza a la empresa familiar. Muchas de estas son empresas pequeñas y medianas, pero también son familiares empresas de mayor dimensión, de las que figuran entre las más importantes del mundo empresarial español, en términos parecidos a lo que está pasando en otros países europeos y de la economía occidental. Por lo tanto, no es la dimensión lo que caracteriza a la empresa familiar, sino una manera muy singular de articular lo que es propiedad, gestión y familia.

Se trata de una realidad económica y social, la de la empresa familiar que, a menudo, se ha hecho y se ha construido al margen de nuestro ordenamiento jurídico desde la ignorancia de la ley. Es decir, la ley no ha contemplado este fenómeno y, no obstante, la empresa familiar ha tomado un cuerpo, una sustantividad, una especificidad clara. Incluso, a pesar de las dificultades que el propio ordenamiento jurídico ha puesto en su creación, a su mantenimiento y a su vida más allá de la vida del fundador de las empresas.

Desde una perspectiva constitucionalista, se diría que nos encontramos con un sistema de economía libre de mercado que caracteriza al estado español, donde la actividad empresarial y la actividad económica se configuran como un derecho. La libre iniciativa es un derecho. Si además, constitucionalmente, hay una obligación de los poderes públicos de proteger la familia, si tenemos esta combinación de una actividad libre que tiene que ser protegida y una familia que quiere ser protegida. Lógicamente, cuando llegamos al artículo 9 de la Constitución que contiene uno de los elementos más innovadores que dispone “no únicamente los derechos están garantizados, sino que se tienen que remover los obstáculos que impiden la eficacia, el ejercicio de estos derechos”, obviamente encontramos una situación en la que, si realmente la actividad empresarial es libre y tiene que ser protegida y la familia es objeto de una protección constitucional, estamos obligados, desde cualquier poder público, a remover los obstáculos que puedan impedir el ejercicio de estos derechos por parte de la actividad empresarial económica. Por tanto, no es un problema únicamente económico, sino que requiere de un especial reconocimiento y consideración por parte de nuestro ordenamiento jurídico.

Se piensa que es viable plantear como propuesta la posibilidad de que las empresas familiares que se acojan a este régimen, verán reducida la cuota a la que decidan acogerse, en un 40% de su cuantía, para ambos cónyuges o pareja de hecho que realicen su actividad en la empresa familiar y en un 20% para los

descendientes/ascendientes, con plenitud de reconocimiento de los derechos sociales que se devenguen por las correspondientes bases de cotización relativas a dichas cuotas.

Si el trabajo o actividad laboral o profesional que se realiza en la empresa familiar es a tiempo parcial, la cuota antes expresada se reducirá en el porcentaje que corresponda a la realidad de la jornada trabajada, previa comprobación de dicha realidad por la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social

En cuanto al reconocimiento profesional del cónyuge o pareja de hecho trabajador/a de la empresa familiar, el cónyuge o pareja de hecho trabajador/a y los miembros que ejerzan su actividad en la empresa familiar para acceder a la su cualificación profesional, deberán acreditar documentalmente su cualificación profesional ante el correspondiente Instituto de Cualificaciones Profesionales, Nacional o Autonómico, según corresponda, (si las competencias se han transferido), su vida laboral así como, según los requisitos que se fijen reglamentariamente en el Sistema de Evaluación y Acreditación de las competencias y las cualificaciones profesionales, las funciones o actividades que vengán realizando en la misma y que le cualifiquen laboral o profesionalmente para la asunción y adquisición de la categoría profesional que corresponda.

b) propuesta de marco jurídico para la microempresa familiar o unidad familiar de producción

Exposición de Motivos

Constituye una realidad incuestionable en nuestro país la existencia de un grupo bastante numeroso de trabajadoras españolas cuya actividad productiva viene teniendo lugar en el seno de la unidad familiar, bien a tiempo parcial y, en la mayoría de los casos, a jornada completa, cuya característica principal la constituye la falta de percepción de emolumentos por el trabajo desarrollado, su no-inclusión en ningún tipo de sistema de cobertura de seguridad social y su nulo reconocimiento profesional ni de cualificación oficial de ningún tipo respecto del trabajo que vienen realizando en su actividad profesional

Con la presente normativa se intenta regular la situación de hecho anteriormente descrita, sirviendo esta de marco legal para el posterior desarrollo, por vía reglamentaria, de todas aquellas situaciones y casuística que en aplicación de la misma se pueda presentar, así como las posteriores reformas que el día a día y la práctica aconsejen efectuar.

Igualmente, se han perfilado las normas que regularán la afiliación a la Seguridad Social de los miembros de la unidad familiar de producción, que se mantiene en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, con la especialidad y casuística propia que ahora se regula, con el otorgamiento de mejoras y beneficios a los trabajadores que se acojan a esta modalidad de Empresa Familiar, así como otra serie de beneficios fiscales que incentivarán, sin duda, el deseo de

regularización de todas aquellas situaciones que, como objetivo propio de este Estatuto de la Empresa Familiar, se pretende regular de una vez por todas. En definitiva, también se ofrece la posibilidad de que la Unidad Familiar, los cónyuges o pareja de hecho, puedan regular minuciosamente el funcionamiento de la empresa familiar: toma y adopción de decisiones, fijación de salarios y jornada laboral, vacaciones, reserva de capital etc., mediante el otorgamiento de unos Estatutos que deberán constar en la escritura de fundación de la empresa, según dispone el artículo 9-d) de la presente Ley.

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Artículo 1. Concepto y Definición.- La Empresa Familiar o unidad familiar de producción es la entidad familiar integrada por el capital y la aportación del trabajo de miembros de dicha familia, como factores de producción, y dedicada a actividades agrícolas, industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos, con miras a obtener los medios económicos necesarios para el cubrimiento de las necesidades de esta y con la consiguiente responsabilidad de los miembros de dicha unidad familiar que desarrollen su actividad laboral o profesional en el seno de la misma.

Artículo 2. Denominación.- La empresa familiar deberá de adoptar y figurar necesariamente un nombre en aquellos documentos y facturas que la misma emita, debiendo figurar, asimismo, la indicación a continuación del nombre de Empresa Familiar o su abreviatura E.F.

Artículo 3. Carácter mercantil.- La empresa familiar, cualquiera que sea su objeto, tendrá carácter mercantil, y se regirá tanto por las disposiciones del Código de Comercio como por los preceptos del presente Estatuto.

Artículo 4. Capital mínimo.- El capital familiar fundacional no podrá ser inferior a tres mil euros y se expresará precisamente en esta moneda.

Artículo 5. Nacionalidad.- 1. Serán españolas y se regirán por el presente Estatuto todas las empresas familiares que tengan su domicilio en territorio español y ejerzan su actividad en el mismo.

2. No se considerará el carácter de empresa familiar a aquellas empresas que teniendo las características de estas no tengan su domicilio en España ni ejerzan su actividad en territorio nacional.

Artículo 6. Domicilio.- La empresa familiar fijará su domicilio dentro del territorio español en el lugar en que radique su actividad.

CAPÍTULO II

De los miembros de la Unidad Familiar de Producción

Artículo 7. 1. Son miembros de la Unidad Familiar de Producción y a ella pertenecen,

el/la cónyuge, ascendientes y descendientes que desarrollen su actividad principal, laboral o profesional, en la empresa familiar.

2. La actividad desarrollada por los miembros de la familia indicados dentro de los grados de parentesco indicados anteriormente, se realizase a tiempo parcial, los mismos serán considerados miembros de la unidad familiar de producción con este carácter y las cotizaciones y derechos sociales que devengaren se realizarán por este concepto.

3. Será considerado, miembro de la Unidad Familiar de Producción el/la compañero/a pareja de hecho que figure inscrita en el correspondiente registro municipal o de otra índole de parejas de hecho o exista prueba fehaciente de la condición de tales, teniendo los mismos derechos y deberes que el resto de los miembros de derecho de dicha unidad familiar.

CAPITULO III

De la Constitución de la Empresa Familiar

Artículo 8. Constitución e inscripción.- 1. La empresa familiar se constituirá mediante voluntad de los cónyuges o pareja de hecho expresada en escritura pública, que deberá ser inscrita en el registro Mercantil. Con dicha inscripción adquirirá la empresa familiar su personalidad jurídica para operar en el mundo mercantil.

2. Las empresas familiares de hecho, que viniesen operando a la entrada en vigor del presente Estatuto, para poder ser consideradas como tales y beneficiarse de todos los derechos que otorga el presente Estatuto, dispondrán de un plazo de un año para regularizar su situación y aportar al registro mercantil los datos y circunstancias personales de los miembros de dicha empresa familiar, debiendo aportar, igualmente, la correspondiente Licencia Municipal de Apertura de Establecimientos de que vengan gozando a efectos de hacer constar la fecha real desde la que viene desarrollando su actividad la referida empresa.

3. La inscripción de la empresa familiar se publicará en el Boletín Oficial del Registro Mercantil, en el que se consignarán los datos relativos a su escritura de constitución que reglamentariamente se determine.

Artículo 9. Escritura de Constitución.- En la escritura de constitución de la empresa familiar se consignarán:

a) Los nombres, apellidos y edad de los cónyuges o pareja de hecho otorgantes y la nacionalidad y el domicilio, así como el nombre o razón social de dicha empresa familiar.

b) La voluntad de dichos otorgantes de constituir una empresa familiar con las características, requisitos, derechos y deberes que dispone el presente Estatuto.

c) El metálico, los bienes y derechos que cada cónyuge aporte o se obligue a aportar, indicando el título en que lo haga.

d) Los estatutos que han de regir el funcionamiento de la empresa familiar, en los que figurarán todos los pactos y condiciones que los cónyuges o pareja de hecho otorgantes juzguen conveniente establecer, siempre que no se opongan o sean contrarios a las leyes, código de comercio, y demás legislación complementaria.

CAPÍTULO IV

De la Seguridad Social y Derechos Laborales de los Miembros de la Empresa Familiar

Artículo 10.- El sistema de cobertura social de los miembros de la Empresa Familiar será el propio del “Régimen Especial de la Seguridad Social para los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos”, pero con las especificaciones y reformas que a continuación se indican.

Artículo 11. 1.- Las Empresas Familiares que se acojan al régimen que dispone el presente Estatuto, verán reducida la cuota a la que decidan acogerse, en un 40% de su cuantía, para ambos cónyuges o pareja de hecho que realicen su actividad en la empresa familiar y en un 20% para los hijos y demás descendientes que figuran en artículo 7.1 del presente Estatuto, con plenitud de reconocimiento de los derechos sociales que se devenguen por las correspondientes bases de cotización relativas a dichas cuotas.

2.- Si el trabajo o actividad laboral o profesional que se realiza en la empresa familiar lo es a tiempo parcial, la cuota antes expresada se reducirá en el porcentaje que corresponda a la realidad de la jornada trabajada, previa comprobación de dicha realidad por los servicios de inspección de la Tesorería General de la Seguridad Social.

3.- Lógicamente, los derechos pasivos a que puedan tener derecho los cotizantes en esta modalidad de “a tiempo parcial” se reducirán en los porcentajes correspondientes cuyas cuantías se fijarán reglamentariamente.

4.- A título de ejemplo de cotización a tiempo completo de ambos cónyuges, o pareja de hecho, por cuota mínima obligatoria con I.T. cuya cuantía está fijada actualmente en 209,62 euros, sería:

$$209,62 \text{ €} \times 40\% \text{ de reducción} = 125,78 \text{ €}$$

$$125,78 \text{ €} \times 2 \text{ cónyuges} = 251,56 \text{ €}$$

Por tanto, lo que constituiría la cuota mínima obligatoria con I.T. de ambos cónyuges que ascendería a 419,24 Euros, en la actualidad, con la modalidad de cotización que ofrece el presente Estatuto se reduciría a 251,56 Euros, aminorándose así los costos de producción de la empresa familiar, haciendo a ésta, por consiguiente, más viable y competitiva en el mercado y regulando una situación de productividad y economía sumergida que no acaba de aflorar en el panorama socio-económico español.

5.- La anterior modificación deberá integrarse como capítulo aparte en la Normativa Reguladora del Régimen Especial de la Seguridad Social de los

Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, con las especificaciones y aclaraciones que reglamentariamente correspondan.

CAPÍTULO V

Del reconocimiento profesional del cónyuge o pareja de hecho trabajador/a de la Empresa Familiar

Artículo 12. 1.- El cónyuge o pareja de hecho trabajador/a que ejerza su actividad en la Empresa Familiar podrá acreditar su cualificación profesional ante el correspondiente Instituto de Cualificaciones Profesionales, Nacional o Autonómico, según corresponda, (si las competencias se han transferido), previa acreditación documental de su vida laboral y de la acreditación, según los requisitos que se fijen reglamentariamente en el Sistema de Evaluación y Acreditación de las competencias y las cualificaciones profesionales, de las funciones o actividades que venga realizando en la misma y que le cualifiquen laboral o profesionalmente para la asunción y adquisición de la categoría profesional que corresponda.

2.- Una vez acreditada la cualificación profesional a que haya lugar, por dicho Instituto se le expedirá el correspondiente carnet o cartilla profesional con la categoría profesional que se le hubiere reconocido, quedará plenos efectos en su vida laboral cuando abandone la empresa familiar y se incorpore al mercado laboral como trabajador/a por cuenta ajena.

Artículo 13. Si el cónyuge o pareja de hecho trabajador/a no pudiese acreditar su cualificación profesional mediante la presentación de la vida laboral por ser de reciente incorporación a la empresa familiar, lo podrá acreditar mediante la presentación de ambos requisitos al transcurrir el año de su incorporación a dicha actividad, y si la prueba es fehaciente, se le reconocerá la categoría profesional que correspondiere.

CAPÍTULO VI

Del tratamiento fiscal de la Empresa Familiar

Artículo 14. 1.- Los miembros de la Empresa Familiar deberán en cada ejercicio efectuar la declaración anual del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de acuerdo a los preceptos y normativa propia de la Ley del Impuesto que grava las rentas del contribuyente incluyendo todas las fuentes que las originan: trabajo, capital mobiliario (acciones cuentas bancarias), capital inmobiliario (rentas de alquileres, etc.) restando de dichos ingresos los gastos que legalmente sean deducibles, y aplicando posteriormente el denominado tipo o porcentaje que corresponda, según la tarifa vigente.

2.- Hallada así la cuota, se aplicarán las deducciones que correspondan según las circunstancias personales y familiares de cada contribuyente (matrimonio, número de hijos, etc.) y se restarán las posibles retenciones y pagos a cuenta efectuados, por el sujeto pasivo, quedando así determinada la cantidad a ingresar en la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, o, en su caso, la devolución que corresponda.

3.- Como beneficio fiscal por razón del sujeto pasivo, los contribuyentes cónyuges o pareja de hecho que sean titulares de una Empresa Familiar tendrán los siguientes: De resultar positiva la declaración de ambos cónyuges, se aplicará una bonificación en la cuota a ingresar de cada uno de ellos del diez por ciento de la cantidad resultante.

Artículo 15. 1.- Al tener carácter mercantil, la Empresa Familiar estará obligada a contribuir al gasto público a través del Impuesto de Sociedades, gravándose todos los ingresos que perciba la misma, ya sea por ventas, servicios, por cuentas bancarias, subvenciones, etc.

2.- De los referidos ingresos, se restarán los gastos que haya realizado la empresa y que está facultada para deducir tales como: compras, personal, gastos bancarios, jurídicos o de gestión etc.

3.- Una vez calculada la cuota, se le aplicarán la serie de tipos legalmente establecidos y al resultado se le restarán las posibles deducciones (por inversión, creación de empleo, doble imposición, etc.) que se hayan podido realizar y las retenciones practicadas o pagos a cuenta efectuados, resultando así la cantidad a ingresar o a devolver por la sociedad.

4.- Asimismo, estarán exentas de efectuar declaración aquellas empresas familiares cuyo beneficio neto por unidad familiar, incluyendo los salarios percibidos por los cónyuges o pareja de hecho que corresponda, no exceda de la cantidad de veinticuatro mil euros.

t r a b a j a d o r a s a u t ó n o m a s a t i e m p o p a r c i a l :
u n a d e m a n d a h i s t ó r i c a

Para comenzar se debe deslindar con precisión dos ideas fundamentales, lo que se pretende es regular la posibilidad de que el trabajo autónomo presente una opción que sea “cotizar a tiempo parcial” y otra cosa bien distinta es la propia regulación del contrato a tiempo parcial, que pasaremos a analizar posteriormente si bien es cierto que este trabajo no quedaría completo, si desde aquí no se apuntara aunque someramente el debate que este tipo de contrato con carácter general plantea, con independencia de nuestra propuesta.

1. Para validar esta primera propuesta, “autónoma a tiempo parcial”, novedosa por otra parte, debemos fundamentarla por un lado, en la existencia de actividades de trabajo autónomo que no se pueden realizar a tiempo completo: turismo rural, asistencia a mayores, prestaciones de servicios colectivos, etc. y por otro en la necesidad de promover la toma de conciencia por parte de la mujer de su copropiedad en el negocio familiar, y de su condición de trabajadora por cuenta propia (aunque sea a tiempo parcial).

Por otro lado son muchas las emprendedoras que inician sus negocios compatibilizándolos con otras actividades (incluida la vida familiar) y, sin embargo, son dadas de alta a tiempo completo. No podemos pasar por

alto que la imposibilidad de cotizar por el tiempo real de trabajo es una de las causas principales por las que muchos familiares de trabajadores por cuenta propia “autónomos” optan por no cotizar.

El 71% de los familiares que trabajan en el negocio familiar, lo hacen menos de cuatro horas diarias. El 62% de los familiares que trabajan con el autónomo sin alta son mujeres y el 38% son hombres. El 21% trabaja menos de dos horas diarias, el 49% lo hace entre dos y cuatro horas y casi el 29% trabaja más de cuatro horas diarias. El 81% de las mujeres que trabajan con sus familiares, a tiempo parcial, lo hace menos de 4 horas diarias.

Se considera que es justo que tengan un tratamiento fiscal adecuado a esa dedicación a tiempo parcial quiénes se dedican a ellas.

2. Ahora bien con el fin de cubrir, algunas situaciones numerosas por otra parte planteamos la segunda propuesta, la posibilidad de contratación como trabajador por cuenta ajena a un familiar, aunque sea de 1º o 2º grado y convivente con el que hará las funciones de empleador. Ello llevaría a su alta en el régimen general, que puede ser a tiempo parcial, e incluso a la posibilidad de ampliación de las medidas de fomento de empleo establecidas.

De ordinario, el empleo a tiempo parcial ²² entre las mujeres suele estar motivado por la maternidad, mientras que entre los hombres es más probable que se dé en el momento de incorporarse al mercado del trabajo o en el momento de dejarlo. Las mujeres pueden elegir esta modalidad de trabajo por la flexibilidad de su horario, por su mayor compatibilidad con sus responsabilidades familiares, –a las que siguen dedicando la mayor parte de su tiempo-, o porque les ofrece un acceso relativamente más fácil al mercado del trabajo; pero lo cierto es que, para bastantes mujeres, la falta de mejores alternativas las obliga a aceptar esta opción.

El impacto del empleo a tiempo parcial no puede desvincularse de la problemática del género y de su relación con el empleo a tiempo completo. En algunos sectores, el predominio del empleo a tiempo parcial ayuda a mantener la subordinación económica de las mujeres y refuerza las pautas sociales que afectan a las mujeres trabajadoras, con independencia de si lo son a tiempo parcial o a tiempo completo.

Pero el trabajo a tiempo parcial ²³ no sólo implica menos horas de trabajo, inferior retribución por hora y semanas menores que las que remuneran

²² De las prioridades políticas establecidas en el programa de trabajo de la Comisión para 1998 establece que se ha de favorecer el reparto igualitario de responsabilidades laborales y familiares entre mujeres y hombres, dentro de los marcos que propician el trabajo a tiempo parcial, los horarios flexibles y las nuevas formas de organización del trabajo.

²³ Consecuentemente, tienen derechos restringidos a las prestaciones de desempleo, a las pensiones

el trabajo a tiempo completo, sino que también puede constituir una forma diferente de empleo, organizada conforme a distintos principios y con distintos pactos y condiciones que los del trabajo a tiempo completo, así como con menos derechos y protección.

En la actualidad, la contratación por un autónomo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad supone su inclusión en el RETA, siendo inadmisibles su alta en el Régimen General, y por tanto es otro autónomo que cotiza a jornada completa; sin poder cotizar por el tiempo que realmente ayuda en el negocio familiar.

Se debería regular el contrato a tiempo parcial²⁴ en el RETA, o que los familiares puedan ser contratados en el Régimen General, para acabar con esta situación de “fraude” que se está produciendo que realmente, un autónomo, un familiar de un autónomo, cotice por lo que trabaja y no venga obligado a cotizar el mes completo o la jornada completa cuando no la realiza

y a los subsidios por enfermedad, en particular cuando no pueden acomodarse a determinados criterios de niveles de ingresos u horarios, y cuando compaginan su trabajo con otras actividades tales como la educación y el cuidado de los miembros de la familia. Eximirlos de los pagos a los sistemas de protección social puede, en tal caso, aumentar de momento los recursos con que pueden contar los trabajadores a tiempo parcial, pero a costa de perder los derechos que tienen a otras prestaciones futuras

²⁴ Queda recogida su regulación en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Este artículo ha sido objeto de una modificación inicial por el art. 1.tres RDL 8/1997 de 16 mayo, confirmada por el art. 1.tres Ley 63/1997 de 26 diciembre; obedeciendo la redacción actual al art. 1.uno RDL 15/1998 de 27 noviembre. El apartado 3 y letra a) apartado 4, han sido redactados por según el art. 19 uno y dos, respectivamente, de la Ley 55/1999 de 29 diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. La rúbrica del artículo, apartados 1 y 3, letra a) apartado 4 y apartado 5 modificados por RDL 5/2001 de 2 marzo y posteriormente redactados por art. primero tres, cuatro, cinco y seis, respectivamente, Ley 12/2001 de 9 julio de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

El apartado 6 ha sido redactado por el artículo primero siete Ley 12/2001 de 9 julio de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

conclusiones

La consecución de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del desarrollo rural requerirá bastantes esfuerzos. Las mujeres de las zonas rurales no carecen de talento, ideas ni energía, pero aún persiste toda una serie de obstáculos que dificulta su plena participación en el desarrollo rural.

La Plataforma para la Acción, aprobada en Beijing en la Declaración de Objetivos con la que se inicia dice: "... tiene por objeto eliminar los obstáculos que dificultan la participación activa de las mujeres en todas las esferas de la vida pública y privada, compartiendo de manera plena y en igualdad de condiciones con los hombres todas las decisiones económicas, sociales, culturales y políticas". Esto significa que se debe establecer el principio de compartir el poder y las responsabilidades entre hombres y mujeres, en el hogar y en el trabajo. Considerando como requisito imprescindible para hacer realidad estos objetivos, el empoderamiento, entendiéndolo que ninguna tradición, costumbre o práctica puede excluir a las mujeres del disfrute de los derechos humanos que constituye parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos existentes.

Ya se han encontrado algunas soluciones en el ámbito europeo, y se han tomado algunas iniciativas a escala nacional, para aumentar las oportunidades de que las mujeres rurales participen más activamente en la vida económica y pública. Pero todavía queda mucho por hacer y las medidas aisladas no bastan.

Este trabajo debe evaluarse en un contexto global; es decir, en la medida que presenta un impacto significativo en el desempeño económico y social, particularmente para beneficiar a los colectivos más desfavorecidos como éste, del trabajo invisible de la mujer rural y su afloramiento.

El objetivo principal es tanto asegurar que el sistema jurídico sirva a la economía del país, y responda a las necesidades sociales, como conseguir que las instituciones responsables de la operación del sistema jurídico y de la resolución de los conflictos sean competentes y eficientes.

Se nos ha de permitir llegar a la conclusión de que una reforma legislativa puede ir acompañada también de una "reforma judicial", debe considerarse junto con cualquier reforma jurídica, porque, sin un sistema judicial que funcione, las leyes no pueden hacerse respetar eficazmente. El éxito de la reforma jurídica no está limitado al examen de las leyes existentes y a la introducción de nuevas leyes y regulaciones debemos ampliar este objetivo a la reivindicación del establecimiento de mecanismos de inspección, control y sanción en su caso.

Tras este examen de la legislación presente, (incumplida a todas luces por el Estado Español y por la mayoría de los Estados Miembros), se continúa visualizando que la protección social de las mujeres rurales, empresarias, coempresarias, cónyuges colaboradoras o bajo la figura de autónomas, es insuficiente en grandes

zonas de la Unión Europea o prácticamente ni existe. Es el momento de plantear en el ámbito de la Seguridad Social un debate en profundidad sobre los efectos generados por los derechos derivados desde la perspectiva de individualización de derechos. El fenómeno llamado “mano de obra invisible” sigue existiendo en gran medida, y ello da lugar a situaciones inaceptables para las mujeres no sólo en el ámbito privado sino también en el económico y social.

Esta situación ya debería haber cambiado (porque existente normativa al respecto), sin embargo se mantiene en toda la Unión Europea, para ello basta con examinar lo recogido recientemente en la Comisión de Agricultura y Desarrollo Rural del Parlamento Europeo de 2 de mayo de 2003²⁵ donde se “recuerda a este respecto que ya en 1997, se pedía a la Comisión Europea que propusiera una modificación de la Directiva 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 maternidad (86/613/CEE); lamenta que la Comisión no haya dado ningún seguimiento concreto a dicho informe.”

Por lo tanto nuestra aportación como Grupos de Desarrollo Rural constituido para ejecutar los proyectos EQUAL-MEVEL, contempla como objetivo mediato poder colaborar y facilitar un reconocimiento legal a las mujeres rurales coempresarias o empresarias invisibles, y esto además podría suponer en algunos casos el conseguir transformar esas actividades en empresas profesionalmente reconocidas y adecuadamente remuneradas.

y a los subsidios por enfermedad, en particular cuando no pueden acomodarse a determinados criterios de niveles de ingresos u horarios, y cuando compaginan su trabajo con otras actividades tales como la educación y el cuidado de los miembros de la familia. Eximirlos de los pagos a los sistemas de protección social puede, en tal caso, aumentar de momento los recursos con que pueden contar los trabajadores a tiempo parcial, pero a costa de perder los derechos que tienen a otras prestaciones futuras

²⁵ Queda recogida su regulación en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Este artículo ha sido objeto de una modificación inicial por el art. 1.tres RDL 8/1997 de 16 mayo, confirmada por el art. 1.tres Ley 63/1997 de 26 diciembre; obedeciendo la redacción actual al art. 1.uno RDL 15/1998 de 27 noviembre. El apartado 3 y letra a) apartado 4, han sido redactados por según el art. 19 uno y dos, respectivamente, de la Ley 55/1999 de 29 diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. La rúbrica del artículo, apartados 1 y 3, letra a) apartado 4 y apartado 5 modificados por RDL 5/2001 de 2 marzo y posteriormente redactados por art. primero tres, cuatro, cinco y seis, respectivamente, Ley 12/2001 de 9 julio de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

El apartado 6 ha sido redactado por el artículo primero siete Ley 12/2001 de 9 julio de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

➔ apéndice i: supuestos prácticos

**COSTE TRIBUTARIO
EN HACIENDA ESTATAL Y SEGURIDAD SOCIAL
DE UN AUTÓNOMO**

A) SUPUESTO : AUTONOMO. Contrata a su mujer con contrato laboral a tiempo parcial

	A) Autónomo	Coste anual	B) Mujer	Coste total anual (A + B)
➔ S.S. en RETA	3.061,20 €	➔ S.S. Reg. Gral. a cargo empresa	2.271,83 €	
➔ IRPF (23'99%*)	4.318,20 €	➔ Salario Bruto total	6.310,64 €	
➔ TOTAL	7.379,40 €	➔ TOTAL	8.582,47 €	15.961,87 €

* Coste anual de IRPF, estimando un Rendimiento Neto de la actividad económica de 18.000,00€ cuyo gravamen - tipo impositivo total, según tablas de 2002, asciende al 23,99 %

**COSTE TRIBUTARIO
EN HACIENDA ESTATAL Y SEGURIDAD SOCIAL
DE UN AUTÓNOMO**

B) SUPUESTO: AUTONOMO. Mujer autónoma, alta en RETA con cotización a tiempo parcial

	A) Autónomo	Coste anual	B) Mujer	Coste total anual (A + B)
➔ S.S. en RETA	3.061,20 €	➔ S.S. en RETA 50%	1.530,60 €	
➔ IRPF (23'99%*)	4.318,20 €	➔ Salario Bruto total	6.310,64 €	
➔ TOTAL	7.379,40 €	➔ TOTAL	1.530,60 €	8.910,00 €

* Coste anual de IRPF, estimando un Rendimiento Neto de la actividad económica de 18.000,00€ cuyo gravamen - tipo impositivo total, según tablas de 2002, asciende al 23,99 %

**COSTE TRIBUTARIO
EN HACIENDA ESTATAL Y SEGURIDAD SOCIAL
DE UN AUTÓNOMO**

Propuesta: bonificación en la cotización a tiempo parcial de mujer autónoma (RETA)

Período	Coste anual	% Bonificado	Observaciones
Primer año de alta en RETA parcial	Exento	100%	Bonificación 100% del coste total
Período transitorio:			
** Segundo año de alta en RETA parcial	306,12 €	90%	Coste mensual 10% de cuota: 25,51 € x 12 meses
** Tercer año de alta en RETA parcial	612,24 €	80%	Coste mensual 20% de cuota: 51,02 € x 12 meses
** Cuarto año de alta en RETA parcial	918,36 €	70%	Coste mensual 30% de cuota: 76,53 € x 12 meses
	1.836,72 €		
Quinto año de alta en RETA parcial	1.530,60 €	50%	Coste mensual 50% de cuota: 127,55 € x 12 meses

**El Coste total de la propuesta anterior, en cuanto cotización a la Seguridad Social por RETA/ mujeres asciende en el primer quinquenio a 3.367,32 € por lo que, para afianzar dicha propuesta se solicita subvención a fondo perdido de un total de 3.600,00 €

➔ APÉNDICE II: NORMATIVA ESTATAL Y DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS DE ANDALUCÍA Y DE CASTILLA LA MANCHA QUE INCENTIVAN EL EMPLEO DE MUJERES INVISIBLES Y/O COEMPRESARIAS.

- 1) 8ª Edición de las ayudas al empleo -Emprender en femenino (2003-07-11).

El Instituto de la Mujer convoca estas ayudas con la cofinanciación del Fondo Social Europeo a cargo del programa lucha contra la discriminación de los marcos comunitarios de apoyo para el periodo 2000-2006. El objetivo es fomentar la inserción laboral por cuenta propia de las mujeres, siendo beneficiarias todas aquellas mujeres que hayan creado su puesto de trabajo como autónomas o su propia empresa entre el día 1 de enero de 2001 y la fecha de publicación de esta convocatoria (B.O.E. de 4 de Julio de 2003). También será requisito indispensable para presentarse a esta convocatoria, tener justificados un mínimo de gastos de 1 803,04 euros.

- 2) Nuevas medidas de Seguridad Social para los trabajadores por cuenta propia y mejoras de fomento de empleo. (2003-07-31). En el B.O.E. de 26 de abril de 2003 se publica el RD ley 2/2003 de 25 de abril de medidas de reforma económica y el RD 463/2003 de 25 de abril sobre reconocimiento de la pensión de incapacidad permanente total para los trabajadores por cuenta propia, que contienen un conjunto de medidas destinadas a mejorar la acción protectora de los autónomos y fomentar su actividad.

- 3) Orden de 16 de Abril de 2.003, por la que se regulan las bases y el procedimiento de concesión de subvenciones por el Instituto Andaluz de la Mujer a empresas que desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Andalucía para la realización de acciones positivas a favor de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y se convocan las mismas para el ejercicio de 2.003.

- 4) Orden de 31 de enero de 2003, por la que se desarrollan las ayudas al autoempleo recogidas en el Decreto 141/2002, de 7 de mayo, de incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo. La presente Orden tiene por finalidad desarrollar las ayudas establecidas en el Programa de Apoyo al Autoempleo regulado por el Decreto 141/2002, de 7 de mayo.

Con cargo a este Programa, la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico podrá conceder ayudas, en régimen de concurrencia no competitiva, a aquellas personas que hayan iniciado su actividad como autónomo/a partiendo de situación de desempleo, y la soliciten en el plazo de dos meses desde que causen Alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social o aquel que estatutariamente les corresponda.

El objeto es contribuir a que las personas que han creado su propio empleo iniciando una actividad empresarial bajo la modalidad del trabajo autónomo, dispongan de una ayuda al Inicio de la actividad.

5) Decreto 1/2003, de 7 de enero, por el que se crea el Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales. (BOJA núm. 29 de 12 de febrero de 2003)

6) Orden de 23-12-2002, de la Consejería de Bienestar Social, de convocatoria de subvenciones a personas físicas y jurídicas públicas y privadas que desarrollen acciones positivas a favor de la igualdad de derechos y oportunidades así como la no discriminación entre hombres y mujeres. (DOCM núm. 159 de 30 de diciembre de 2002)

La Orden encuadra su articulado en su exposición inicial ante la plena incorporación de la mujer a la vida social por encima de toda discriminación, profundizando en el sentido del artículo 3 de la Ley 5/1995, de 23 de marzo de Solidaridad de Castilla La Mancha que establece y fija como principios rectores de política a favor de las mujeres castellano-manchegas la promoción de la igualdad de tratamiento y de oportunidades.

A través de esta Orden de la Consejería de Bienestar Social se intenta promover, proyectar y ejecutar la política regional en igualdad de oportunidades, teniendo como principios rectores: “la transversalidad, la autonomía, el desarrollo, la calidad, la igualdad, la corresponsabilidad, la seguridad, el espacio, la participación y la solidaridad, metas con las que alcanzar la igualdad real entre el hombre y la mujer”.

Esta legislación autonómica viene a ratificar otras de similar calado en la materia, como la que se refiere a la prevención de los malos tratos y protección a las mujeres maltratadas (Ley 5/2001 de 17 de Mayo y Decreto 38/2002 de 12 de Marzo).

La Orden supra-escrita acoge en su articulado el esquema legislativo ordinario para toda normativa de ayudas públicas fijando las actividades a subvencionar, los beneficiarios (especialmente quienes “emprendan medidas de acción positiva para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres “), plazos de solicitudes, requisitos, documentación y criterios de valoración a la hora de la resolución.

7) Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (BOE núm. 298 de 13 de diciembre de 2002)

8) Orden de 10-09-2002, de la Consejería de Industria y Trabajo, por la que se regulan ayudas para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. (DOCM núm. 113 de 13 de septiembre de 2002)

Esta Orden viene a suponer una culminación a toda una serie de acciones normativas de distinto rango que se inician con la firma del I Acuerdo Regional por el Empleo que materializa el compromiso entre Gobierno Regional y los agentes económicos y sociales más representativos para la creación de empleo, entre otros fines, siendo renovado por el II Acuerdo, el 19 de julio de 2000 intentando desarrollar así el ámbito definido por los acuerdos alcanzados en el Consejo Europeo Extraordinario de Luxemburgo que ya fijó el empleo como la principal preocupación de los ciudadanos comunitarios.

Como la propia Orden explica, el Eje 45 del Programa Operativo Integrado de Castilla La Mancha 2000 – 2006, relativo a la Participación de las mujeres en el mercado de trabajo, prevé tres medidas fundamentales:

- 1.- Mejorar la empleabilidad de las mujeres.
- 2.- Fomentar la actividad empresarial de las mujeres.
- 3.- Combatir la segregación horizontal y vertical, conciliando la vida familiar con la laboral (redundando en la Directiva del Consejo 96/34/CE, de 3 de junio, relativa al acuerdo marco sobre permiso parental, como medio importante para conseguir tal fin conciliatorio).

La Orden busca apoyar el cuidado paterno como medida de equilibrio entre hombres y mujeres, favoreciendo los permisos por maternidad y paternidad de tal forma que no lleguen a afectar negativamente en el acceso al empleo y a puestos de especial responsabilidad a las mujeres (por demás, del hecho de facilitar el cuidado paterno de sus recién nacidos gracias a tal excedencia retribuida). La ayuda es de un solo pago de 900 euros, va destinada a trabajadores por cuenta ajena en el territorio castellano – manchego y está cofinanciada por el Fondo Social Europeo en un porcentaje del 80%.

- 9) Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. (BOE núm. 167 del 13 de julio de 2002)
- 10) Ley 33/2002, de 5 de julio, de modificación del artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. (BOE núm. 161 del 6 de julio de 2002)
- 11) Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. (BOE núm. 147 del 20 de junio de 2002)
- 12) Real Decreto-ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. (BOE núm. 125 de 25 de mayo de 2002)
- 13) Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas de la Instituciones Públicas. (BOJA núm. 26 de 7 de febrero de 2003)

14) Orden de 9-04-2002, de la Consejería de Industria y Trabajo, del acuerdo regional por el empleo, por la que se convocan ayudas para la formalización de contratos indefinidos a mujeres, por empresas, agrupaciones de empresas y entidades sin ánimo de lucro. (DOCM núm. 50 de 24 de abril de 2002)

Esta Orden modifica otra previa de enero de 2001 que en igual sentido promovía este tipo de ayudas y que ciertamente coincidió en territorio castellano – manchego con un incremento importante en las contrataciones a mujeres, que llegaron a duplicar a la de hombres, buscando esencialmente el incentivar la contratación indefinida de mujeres, con relación previa temporal o parcial, o sin ellas.

El apartado menos favorable de la Orden es que entre su apartado de exclusiones se encuentra el cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado tanto del empresario como de cargos de dirección o administración de las empresas, salvo que se acredite que “desarrolla vida independiente del empresario”, acabando con ello cualquiera aproximación a una figura de Estatuto de Empresa Familiar.

15) Real Decreto 1251/2001 de 16 de noviembre que establece nuevas prestaciones por maternidad. (BOE núm. 276 de 11 de noviembre de 2001).

16) Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. (BOE núm. 164 de 10 de julio de 2001)

17) Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (BOE núm. 266 del 6 de noviembre de 1999)

18) Orden de 5 de marzo de 1998, de la Conserjería de Trabajo e Industria, por la que se desarrolla y convoca la ayuda pública de apoyo al Autoempleo como medida de fomento de empleo. (BOJA núm. 39 de 7 de abril de 1998).

Las ayudas que se desarrollan y convocan mediante la presente Orden están dirigidas al fomento del autoempleo impulsando las iniciativas que a estos efectos se promuevan, facilitando la constitución en trabajadores autónomos o por cuenta propia, preferentemente de aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, jóvenes menores de treinta años, mujeres, parados de larga duración y otros colectivos especiales, siempre que realicen la actividad en nombre propio como autoempleados o como miembros de Sociedades Civiles o Comunidades de Bienes.

19) En el Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas en lo referente al rendimiento de actividades económicas en estimación directa, el artículo 28. Normas para la determinación del rendimiento neto en estimación directa, se establece “ Junto a las reglas, generales del artículo 26 de esta Ley, se tendrán en cuenta las siguientes especiales: Cuando resulte debidamente acreditado,

con el oportuno contrato laboral y la afiliación al régimen correspondiente de la Seguridad Social, que el cónyuge o los hijos menores del contribuyente que convivan con él, trabajan habitualmente y con continuidad en las actividades económicas desarrolladas por el mismo, se deducirán, para la determinación de los rendimientos, las retribuciones estipuladas con cada uno de ellos, siempre que no sean superiores a las de mercado correspondientes a su cualificación profesional y trabajo desempeñado. Dichas cantidades se considerarán obtenidas por el cónyuge o los hijos menores en concepto de rendimientos de trabajo a todos los efectos tributarios

▢ a p é n d i c e i i i : N o r m a t i v a d e l a U n i ó n E u r o p e a

TRATADO (1957), Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea (DOCE serie C 325 de 24 diciembre 2002) (versión consolidada)

TRATADO (1997) Tratado de Amsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos (DOCE serie C 340 de 10.11.1997)

Directiva del Consejo 75/117/CEE de 10 de febrero de 1975 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre dos trabajadores masculinos y femeninos. (12, serie L 45 de 19/02/1975)

Directiva del Consejo 76/207/CEE de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. (DOCE serie L 39 de 14 de febrero de 1976)

Directiva del Consejo 79/7/CEE, 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 social. (DOCE, serie L, num. 6 de 10/01/1979).

Resolución del Consejo, de 12 de julio de 1982, sobre la promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer. (DOCE, serie C 186 de 21/07/1982)

Segunda Resolución del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa al fomento de la igualdad de oportunidades para las mujeres. (DOCE, serie C 203 de 12/08/1986)

Directiva del Consejo (86/613/CEE), 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 maternidad. (DOCE, serie L 359 de 19/12/1986).

Directiva del Consejo (86/378/CEE), de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social. (DOCE, serie L 225 de 12/08/1986).

Comisión de las Comunidades Europeas (1988), Acción positiva. Igualdad de oportunidades para las mujeres en el empleo. Guía. Luxemburgo: OPOCE

Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. (DOCE, serie C 157 27/06/1990).

Directiva del Consejo 92/85/CEE), de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en

el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DOCE, serie L 348 de 28/11/1992) Resolución de 25 de junio de 1993 sobre evaluación del trabajo femenino no asalariado. (DOCE serie C 194 de 19/07/1993)

Informe de la Comisión Europea sobre la aplicación de la Directiva del Consejo 86/613 CEE (COM (94) 0163 final).

Libro Blanco: Política social europea, un camino que la Unión debe seguir (COM (94) 333 final)

Comisión Europea, Comunicación de la Comisión del 17 de julio de 1996, Código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor. COM (1996) 336 final.

Directiva del Consejo (96/34/CEE) de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental. (DOCE, serie L 145 de 19/06/1996)

Directiva del Consejo (96/97/CE) de 20 de diciembre de 1996, por la que se modifica la Directiva 86/378/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social (DOCE, serie L 046 de 17/02/1997)

Resolución del Parlamento Europeo de 21 de febrero de 1997 sobre la situación de los cónyuges colaboradores de los trabajadores autónomos, A4-0005/1997.

Directiva del Consejo (97/80/CE) de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (DOCE, serie L 014 de 20/01/1998)

Directiva del Consejo (97/81/CE) de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial. (DOCE, serie L 14 de 20/01/1998)

Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo. (1999). Refuerzo e integración de la igualdad de oportunidades mediante la negociación colectiva.

Comisión Europea. Dirección General de Agricultura (2000). Participación de las mujeres en el desarrollo rural: un futuro cierto para la Europa rural. Luxemburgo: OPOCE.

Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones: Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005). COM (2000) 335 – 1

CARTA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA (DOCE
serie C 364 de 18 de enero de 2000)

 normativa española e internacional

ESPAÑA. (1997). Constitución española. Edición del Congreso de los Diputados. Madrid : Congreso de los Diputados.

ESPAÑA. (1999). Código civil. Madrid : Civitas

ESPAÑA. (2003). Estatuto de los trabajadores : texto refundido.14ª ed. Madrid : Civitas, 2003.

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de Junio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE núm. 154 de 29 de junio de 1994)

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (BOE núm. 86 del 11 de abril de 1995)

Diario de Sesiones de las Cortes Generales. Comisiones Mixtas(De los derechos de la mujer). Año 1997 .VI Legislatura Núm. 48 . Sesión núm. 10 celebrada el martes, 22 de abril de 1997.

Diario de Sesiones del Senado. Comisión Especial para el estudio de los problemas del medio rural. Año 1998.VI Legislatura. Núm 269 Sesión informativa celebrada el miércoles 15 de abril de 1998.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y profesional de las personas trabajadoras. (BOE núm. 266 de 6 de noviembre de 1999)

Real Decreto-Ley 1/2000, de 14 de enero, sobre determinadas medidas de mejora de la protección familiar de la Seguridad Social. (BOE núm. 14 de 17 de enero de 2000)

Real Decreto 1368/2000, de 19 de julio, de (BOE núm. 181 de 27 de julio de 2000)

Resolución del Consejo de Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales sobre participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, de 29 de junio de 2000.

Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las (BOE núm. 276 de 17 de noviembre de 2001)

Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo, de (BOE núm 125 de 25 de mayo de 2002)

Ley 53/2002 de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y de orden social (BOE núm. 313 de 31/12/2002)

Ley 36/2003 de 11 de noviembre de medidas de reforma económica (BOE núm 271 de 12/11 de 2003)Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados. Informe de la Subcomisión, creada en el seno de la Comisión de Economía y Hacienda, para impulsar el estatuto de la microempresa, del trabajo autónomo y del emprendedor, Año 2002. VII Legislatura. Núm.367.Sesión celebrada el 30 de mayo del 2002.

- consejo de eur opa

Consejo de Europa (1961) Carta Social Europea. [Ratificada por España](BOE 26-6-1980, núm. 153)

Consejo de Europa (1991), Recomendación nº 1146 de 11 de marzo de 1991 sobre igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

Validación ante expertos y autoridades de las propuestas para el reconocimiento

Panel de expertos. transcripción íntegra del debate

Relación de ponentes



juanmanuel barrera

Director General de Economía Social, Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



José entrena ávila

Presidente del Consorcio para el Desarrollo Rural del Poniente Granadino. Alcalde de Villanueva-Mesía.



juan navarrete garcía

Presidente de la Asociación para el Desarrollo Rural de la Comarca del Condado (Jaén). Alcalde de Vilches.



manuel soriano huerta

Presidente de la Asociación Comarcal D. Quijote de La Mancha. Concejal de NOBLEJAS (Toledo)



marisa soletóvilá

Directora de la Fundación Mujeres.



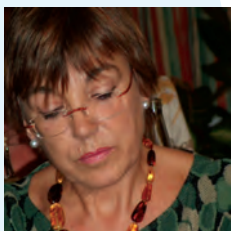
carmen saezlara

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Córdoba.



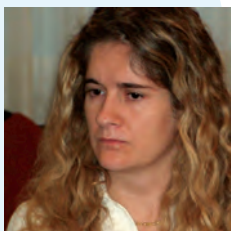
fernando valdés del-re

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Complutense de Madrid.



altamira gonzalo valgañón

Miembro directiva de la Asociación de Mujeres Juristas THEMIS.



maría luisa nieto contreras

Directora Técnica en proyectos de Mujer y Desarrollo Rural en la Federación de Mujeres y Familias del Ámbito Rural (AMFAR).



l u í s m a r í a g a r c í a c a b i e d e s

Jefe de Servicio de Inserción Laboral y programas Comunitarios. Dirección General de Fomento del Empleo. Servicio Andaluz de Empleo. Junta de Andalucía.



j e s ú s c r u z v i l l a l ó n

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Sevilla. Decano de la facultad de Derecho.



j o r d i g u t i é r r e z i s u á r e z

Coordinador General de la Federación Sindical Trabajadores Autónomos Dependientes (FS TRADE), representante de CCOO en el Consejo General de la Seguridad Social y miembro de la Comisión Ejecutiva de CCOO de Cataluña desde 1989



e u s t a s i o d e l a f u e n t e g o n z á l e s

Magistrado Emérito de la Audiencia Nacional. Con anterioridad Magistrado del Tribunal Central de Trabajo y Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.



g r a c i a n o a l í a á l v a r e z

Consejero Técnico de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica. Instituto Nacional de la Seguridad Social.



r o c i o d e l a h o z g ó m e z

Subdirectora General de programas. Instituto de la Mujer.



m i g u e l á n g e l m a r t í n e z
d e l a r i v a

Jefe de Servicio y Coordinador de la I.C. EQUAL. Unidad Administradora del FSE. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



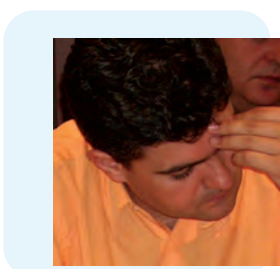
m e r c e d e s r e y n a g o n z á l e s

Consultora especialista en temas de género. Experta psicosocial en el proyecto MEVEL.



n i e v e s r o d r í g u e z h e r r e r a

Abogada. Experta jurídica en el proyecto MEVEL.



i s i d r o h i d a l g o a r e l l a n o

Jefe de Servicio de promoción y desarrollo. Dirección General de Desarrollo Rural. Consejería de Agricultura. Junta de Comunidades de Castilla La Mancha.



d o l o r e s c a l d e r á n r u b i o

Director de Estudios del Instituto de la Empresa Familiar.



j o s é f e r n a n d o l o u s a d a
a r o c h e n a

Coordinación del proyecto MEVEL. Director Gerente de la Asociación para el Desarrollo Rural de la Comarca de El Condado (Jaén).



j u a n a m a r í a l ó p e z
g a r c í a - c a n o

Coordinadora del servicio provincial del Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha en Toledo.



j u l i a g a r c í a - v a s o g a r c í a

Directora de Formación y Proyectos de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA), miembro fundador de la Asociación de Mujeres a nivel Estatal, (UATAE).



m o n t s e r r a t m o y a n o m o y a n o

Presidenta de la Asociación de Mujeres Rurales de Andalucía (ADEMUR).



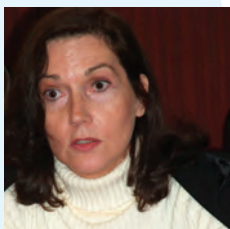
virginia maquieira d'angelo

Directora del Instituto de Estudios de la Mujer en la Universidad Autónoma de Madrid.



paloma arroyo sánchez

Directora de la Confederación Española de Cooperativas de trabajo asociado (COCETA) y coordinadora del Departamento de la Mujer, representante de la Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES).



paloma de villota gil-rescoín

Profesora Titular de Economía Aplicada en la Universidad Complutense de Madrid.



santos miguel ruesga benito

Catedrático de Economía Aplicada en la Universidad Autónoma de Madrid y Vicerrector de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo.



juan antonio martín díez

Jefe de Servicio de Diversificación en la Subdirección General de Economía Social de la Dirección General de Desarrollo Rural. Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación.



j a v i e r q u i n t a n a n a v i o

Director de Estudios del Instituto de la Empresa Familiar.



s e b a s t i á n l o z a n o m u d a r r a

Coordinación del proyecto MEVEL. Director Gerente de la Asociación para el Desarrollo Rural de la Comarca de El Condado (Jaén).

➔ bienvenida

Bienvenida. Presidentes de las agrupaciones de desarrollo EQUAL-MEVEL. El Condado, EQUAL-MEVEL Poniente Granadino, EQUAL Don Quijote. Intervendrá D. José Entrena Ávila (Presidente del Consorcio para el Desarrollo del Poniente Granadino).

Sebastián Lozano: Soy Sebastián Lozano, el Coordinador Técnico de la organización de este panel de expertos e instituciones al que vamos a dar comienzo. El programa previsto del desarrollo del panel lo podrán encontrar todos ustedes o bien en las carpetas, o entregado de forma independiente a la entrada del salón. En primer lugar, las entidades responsables de la iniciativa, como es el Consorcio para el Desarrollo Rural del Poniente Granadino, la Asociación Comarcal Don Quijote de La Mancha y la Asociación para el Desarrollo Rural de la Comarca del Condado de Jaén, darán la bienvenida a los miembros de este panel. Contamos para ello con los tres presidentes: Don José Entrena Ávila, Don Manuel Soriano Huerta y Don Juan Navarrete García. En nombre de los tres, tiene la palabra Don José Entrena Ávila.

José Entrena Ávila: Buenos días a todos y a todas en primer lugar. Gracias por responder a la invitación que estos tres territorios del centro y del sur de España os han hecho llegar. Gracias al Director General de Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo, al Instituto Nacional de la Seguridad Social y la Tesorería General, a la Dirección General de Desarrollo de Desarrollo Rural del MAPYA y de Castilla-La Mancha, al Instituto de la Mujer de España, Andalucía y Castilla-La Mancha, a las Direcciones Generales de Empleo de Andalucía y Castilla-La Mancha y a la Diputada del Congreso. Gracias igualmente a las organizaciones sindicales y profesionales: UPTA, UPA, FS TRADE Comisiones Obreras, Federación Nacional de Trabajadores Autónomos, Confederación Empresarial Española de Economía Social e Instituto de la Empresa Familiar.

Gracias también, a las organizaciones y asociaciones de mujeres empresarias: Mujeres Rurales de Andalucía, Federación de Mujeres y Familias de Ámbito Rural, Fundación Mujeres y la Asociación de Mujeres Juristas THEMIS. Gracias, así mismo, a los cualificados representantes de la Magistratura en la Audiencia Nacional y en el Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Gracias a los representantes académicos, expertos y expertas en esta materia de las Universidades Complutense y Autónoma de Madrid y de las Universidades de Córdoba y Sevilla. Gracias a mis compañeros, alcaldes y alcaldesas de los tres territorios a los que estoy representando aquí mismo de las provincias de Jaén, Granada y Toledo. Gracias a los representantes de las entidades de las organizaciones de desarrollo, los expertos y expertas responsables de las investigaciones y estudios sobre el terreno y los equipos técnicos de Jaén, Granada y Toledo que han hecho posible que lleguemos a este punto. Muchísimas gracias a todos por responder a esta cita propiciada por el modesto trabajo realizado por tres territorios rurales con el más que estimable apoyo de la iniciativa comunitaria EQUAL del Fondo Social Europeo. Tres territorios rurales que apuestan por el desarrollo rural, y éste no lo entienden si no es con la participación de la población, con la colaboración y consenso entre las Administraciones Públicas Locales y las organizaciones económicas y sociales. No lo entienden si no es con el respeto estricto al medio ambiente y sin una apuesta clara por la igualdad de oportunidades de todos los colectivos sociales, con especial énfasis entre el de mujeres y hombres. Constatamos que nuestros territorios tienen un colectivo muy amplio de mujeres empresarias, titulares legales de sus empresas, pero que igualmente cuentan con otro colectivo de mujeres que son coempresarias en sus negocios o empresas de carácter familiar, pero son invisibles, puesto que no tiene ningún tipo de reconocimiento legal, social ni profesional.

En la tarea de incorporar este enorme colectivo a la vida económica de las comarcas, de emerger este empleo y esta realidad, encontramos el apoyo de la iniciativa comunitaria EQUAL del Fondo Social Europeo. La investigación sobre la caracterización social y económica del problema nos llevó a la constatación de que una de las soluciones, además de la acción social y educativa en el medio rural, de las mujeres y su entorno, pasa por abordar el tratamiento legal de los autónomos en España, de modo que pueda facilitar la emergencia y el reconocimiento de cientos de miles de mujeres que están en esta situación. Hemos tenido el atrevimiento, no sólo de investigar a fondo sobre el terreno la realidad de los problemas de estos colectivos, sino que además proponemos medidas legislativas para solucionarlos. Ha sido posible por el trabajo de cooperación de los Ayuntamientos, los sindicatos UGT, Comisiones Obreras, ASAJA y UPA y las asociaciones de mujeres empresarias. Pero nuestras propuestas necesitaban ser contrastadas con expertos y expertas en la materia y con instituciones públicas directamente relacionadas, si deseábamos que pudieran tener influencia en posibles cambios legislativos. La Dirección General de la Economía Social del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo, a través de la unidad administradora del Fondo Social Europeo, ha apoyado la idea y nos ha permitido llegar hasta aquí para difundirlo y proponer iniciativas que puedan ayudar a la igualdad de oportunidades en el seno de las empresas familiares de toda España. Si lo conseguimos, evidentemente, nuestro esfuerzo lo daremos por bien realizado.

Sin más, le cedo la palabra al Señor Don Juan José Barrera, Director General de Economía Social, Trabajo Autónomo y Fondo Social Europeo, persona que tanto apoyo nos ha prestado y al que quiero especialmente agradecerse. Tiene pues la palabra, Don Juan José Barrera. Muchas gracias a todos y a todas.

 **in a u g u r a c i ó n**

INAUGURACIÓN: D. Juan José Barrera Cerezal. Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Juan José Barrera:

Hola, buenos días a todos y a todas, amigos y amigas. Para mí es una satisfacción estar en esta jornada, en este proyecto, el proyecto MEVEL. Un proyecto que está vinculado a las iniciativas EQUAL del Fondo Social Europeo y dentro del eje de la lucha contra la desigualdad. El proyecto MEVEL cuando vino a mi despacho -es un proyecto que evidentemente que fue aprobado con anterioridad a los actuales gestores de la Administración, cuando vino mi despacho y estuve ojeando el documento la verdad es que me sorprendió. Me sorprendió fundamentalmente por las propuestas que en él se recogían. Pero lo que más me sorprendía y atraía del proyecto era el diseño que sus gestores habían decidido acometer. Era un diseño interesante, sobre unas propuestas a veces arriesgadas, partiendo de un análisis previo realizado en una determinada demarcación geográfica -ya se ha comentado anteriormente, municipios de las Comunidades Autónomas de Andalucía y de Castilla-La Mancha, analizando un colectivo muy especial en las políticas de fomento del empleo de la Unión Europea como es el caso de la mujer, y analizado además en un contexto en que la mujer está realizando una actividad por cuenta propia en muchos casos, u otras veces hasta contratada pero siempre en el ámbito del negocio familiar. Pero como decía, lo que más me importaba del proyecto en sí, además de las propuestas ambiciosas que se lanzaban, era el querer contrastarlas con un grupo de expertos amplios que tocaran distintas esferas y conocimientos, desde el mundo académico hasta el mundo institucional, pasando por los agentes sociales. A mí esto me atraía mucho. Recuerdo en mi despacho cuando comentábamos el proyecto, y me decía, “este reto va a tener un interés especial”.

Poder hacer unas jornadas donde todo el mundo previamente haya enviado un documento, haya dado su opinión sobre una serie de conclusiones o sobre una serie de preguntas, y que a su vez eso después revierta en un debate, en una jornada de un día, me parece atractivo. Evidentemente, el proyecto MEVEL, así planteado, encaja dentro de las iniciativas EQUAL. Quiero recordar a grandes rasgos lo que son las iniciativas EQUAL. Las iniciativas EQUAL están enmarcadas dentro de Fondo Social Europeo como proyectos ensayo trasladables después a políticas aplicadas por parte de las Administraciones Públicas. Es decir, no son políticas concretas recogidas, donde se dice por parte de las administraciones nacionales, “usted tendrá que hacer tal cosa o tal otra” o donde tengan unos programas específicos. No, son digamos unos proyectos de ensayo, para intentar aplicar algún tipo de iniciativa novedosas a las ya existentes. Por lo tanto, yo creo que el proyecto MEVEL hay que enmarcarlo dentro de esa iniciativa, de la iniciativa EQUAL, y dentro de ese marco que recoge las propias iniciativas EQUAL: la lucha contra la desigualdad. Hablamos en positivo, intentando tender a una mayor igualdad entre hombres y mujeres dentro de los distintos aspectos sociales, y muy en particular, dentro del mundo laboral. Es aquí donde se ha centrado todo el estudio y cada una de las propuestas. Yo no voy a entrar en el debate de las mismas, porque yo creo que el sentido es que ustedes entren. Pero sí permítanme hacer una reflexión sobre el colectivo que se ha utilizado para este trabajo.

Estamos hablando de un colectivo, de la mujer en el mundo laboral, de la mujer que está vinculada a negocios, y en muchos casos ligados con los autónomos,

y en donde su papel queda relegado a un segundo nivel. Es decir, desde el punto de vista de las relaciones que se establecen en ese trabajo que se realiza y, sobretodo, teniendo en cuenta los aspectos de protección social. Ahora en España hay un debate, ustedes lo sabrán, desde el nuevo Gobierno se ha planteado así, y es el debate del trabajo por cuenta propia. Es un debate donde hay un programa, un programa electoral del partido que ha ganado las elecciones y que está gobernando. Yo creo que es un programa bastante potente, con muchos compromisos, y sobre todo que intenta dar una visión inicial, reflexionando sobre la figura del autónomo y el papel que éste tiene dentro de la sociedad española. El autónomo ahora está muy de moda, están creciendo ciertas estadísticas, dan datos todos los días en los medios de comunicación, estamos observando noticias de los autónomos... Pero hay una reflexión clara, de si se debe plantear al autónomo como un trabajador o si es un empresario, o si, si es una combinación de trabajador y empresario cuál es la parte que más prima, si la de trabajador o la de empresario. Lo cierto es que en la mayoría de los contactos que se han mantenido con distintas organizaciones de autónomos, en todas se detecta que hay una mayor tendencia a buscar más la figura del trabajador que la del empresario. Nadie olvida que al final aquel que lance una actividad por cuenta propia tiene un componente de organización de su trabajo y por lo tanto, está ligado a esos componentes, aspectos ligados con el empresariado: conseguir financiación, conseguir mercados, poder competir en el mercado, estar presente en él... Eso podríamos decir que es una concepción empresarial. Pero también hay una concepción fundamental de sentirse trabajador. Las organizaciones y los propios autónomos cuando uno se relaciona con ellos, hablan y demandan muchas veces de la Administración, no tanto medidas de fomento, que las demandan (rebajas fiscales, acceso a la financiación, etc.) si no sobretodo un mayor nivel de protección social. Esto hace que lo llevemos conceptualmente a la Seguridad Social, y así se refleja cuando se habla de los distintos regímenes... se habla del régimen especial del trabajador por cuenta propia, y recalco el término de trabajador. Por lo tanto, hay un acento en ciertos colectivos donde se refleja mucho más la figura del trabajador que la del empresario, sin quitar totalmente eso sí, esa parte de empresario. En esta reflexión, se demandan cada vez mejoras en las prestaciones...

¿Cómo ligamos esto con el mundo de la mujer? En el mundo de la mujer nos encontramos, y así se refleja en el estudio de MEVEL, que en muchos negocios familiares hay una cooperación de los cónyuges con el autónomo. Y que en estos casos, en estas unidades familiares, hay uno que es el titular del negocio, y que es el que tiene reconocidas las prestaciones porque cotiza a la Seguridad Social, mientras que hay otro miembro que esas prestaciones no las tiene ¿Quién es ese otro miembro? Todos podríamos pensar, por lo que visualizamos día a día, que ése es el caso de la mujer. Pero a mí los casos me gusta sustentarlos con datos. Los datos yo creo que nos reflejan en gran parte las realidades, no solamente la percepción que podemos tener todos. Nos encontramos con los datos que establece la Encuesta de Población Activa. La Encuesta de Población Activa dice que en España, en el segundo trimestre del año 2004, hay 246.200 personas consideradas como ayudas familiares. La Encuesta de Población Activa

es la estadística fundamental, con los errores o no que pueda tener cualquier tipo de estadística sobretodo cuando esta se hace por encuestación, y el referente básico de suministro de datos sobre la ocupación, sobre el mercado laboral en España. Es más, es la que se toma por parte de organismos como EUROSTAT en la Unión Europea para reflejar la situación del empleo en España. Por lo tanto, como decía anteriormente, la EPA señala que hay 246.200 personas que colaboran, familiares que ayudan a los titulares de explotaciones empresariales, (básicamente a los autónomos pero también otro tipo de empresarios). Cuando se habla de ayudas familiares, lo primero que nos viene a la mente es si esas personas colaboran y están regularizadas, están dadas de alta en la Seguridad Social, pagan sus cotizaciones y por lo tanto tienen derecho a prestaciones sociales, y si al mismo tiempo pagan sus impuestos. Tal y como está hecha la pregunta por parte de la EPA, se desprende que esa situación tiende a la desregularización, más que a que estén regularizadas, sobretodo porque la pregunta que se hace la EPA para cuantificar a estas personas, es la siguiente: “¿Usted colabora con un familiar, o tiene una actividad económica con retribuciones diferentes no regularizadas?”. Y entonces las personas contestan que sí. Según lo que estamos viendo podemos interpretar, aunque no lo diga claramente la propia encuesta, que estarían más en el nivel de desregularización o de economía sumergida, más que en una economía aflorada o regularizados desde un punto de vista legal.

Fíjense, de esos 246.200 que llaman ayudas familiares o colaboradores con empresarios o autónomos, el 30,8 % trabaja a tiempo parcial. Observen que el 30,8% es tres veces más que el 9% que representan los asalariados de este país que están a tiempo parcial. En España los asalariados a tiempo parcial constituyen el 9% del total de asalariados. Así, cuando uno va a las ayudas familiares dentro de la Encuesta de Población Activa, se deduce que hay un 30,8%, o sea casi un 31%, de individuos que están en situación de trabajo a tiempo parcial. Pero es más, cuando recogemos dentro de ese colectivo de ayudas familiares –que mayoritariamente está compuesto por mujeres- y se hace la pregunta “¿usted qué trabaja, a tiempo completo o a tiempo parcial?”, el porcentaje asciende al 36%. Nos situamos por lo tanto y si hablamos de la mujer, en ese sector de mujeres que colaboran con los autónomos o con empresarios (que no tienen por qué ser precisamente autónomos), vemos que el 36% de esas mujeres lo hace a tiempo parcial del total de mujeres. Eso representa una cifra superior al 18% que serían las asalariadas, el total de asalariadas que trabaja a tiempo parcial. Por lo tanto podemos decir que en las ayudas familiares representan un porcentaje importante, aproximadamente un tercio y en el caso de la mujer algo más de un tercio, que lo hacen a tiempo parcial.

Por último otro dato que me interesa saber es cómo se diversifica este colectivo o cómo se distribuye este colectivo de ayudas familiares. Pues fíjense ustedes, las ayudas familiares, tanto en hombres como mujeres mayores de 30 años, pasada ya por tanto la frontera de la juventud, el 82% de las ayudas familiares mayores de 30 años son mujeres, el 82%. Bien, ya tenemos un escenario. Yo creo que aquí hemos situado un escenario y podemos decir que parece ser que el colectivo de colaboradores con los autónomos, según se desprende de la EPA,

están mayoritariamente desregularizados y por tanto ni cotizan a la Seguridad Social ni tienen derecho a ella, por lo menos a contingencias como incapacidad en ese trabajo o pensiones, ya no digo en relación al tema del desempleo. Podemos decir que ese colectivo está formado básicamente por mujeres que, a partir de 30 años suponen un 82%, y que además resulta que el 36% de éstas están haciendo un trabajo a tiempo parcial.

Ahora bien, ¿qué reflexiones plantearemos para aflorar esta situación, suponiendo que todo este colectivo estuviera en economía sumergida? Hay distintas actuaciones. Yo creo que una de las primeras, y más en el mundo de los autónomos por lo menos, y hablo en términos generales, es intentar plantear y educar a los autónomos para que coticen y contribuyan a la sociedad, porque es la forma por la cual de la sociedad recibirán prestaciones. El problema del 1.800.000 autónomos individuales que hay en España, sin asalariados –cifra que varía según distintas estadísticas que dicen que son 3 millones, o 2.800.000 si se recogen las cifras del régimen especial de trabajadores autónomos, aunque ahí están incorporados otro tipo de personas que tienen que cotizar por ese régimen pero no necesariamente son autónomos- pero el autónomo individual estaría entorno a 1.800.000 ó 1.900.000, o si quieren hasta con 4 asalariados estarían en 2.500.000-, básicamente tienen la concepción de considerar las cotizaciones a la Seguridad Social desde un punto de vista de un coste más que como una contrapartida posterior futura de una prestación. ¿Qué quiere decir esto? Quiere decir que tienden a cotizar lo menos posible a la Seguridad Social y se sorprenden a lo largo del tiempo cuando resulta que el nivel de prestaciones que tienen es muy bajo. Por ejemplo, nosotros una de las demandas que hemos recibido muchas veces nos la formulan en la siguiente pregunta: “¿Por qué no mejoran ustedes las pensiones de los autónomos?”. Claro, el planteamiento que uno expone es, “mire usted, el autónomo tiene una opción entre cotizar por una base mínima y una base máxima. No cotiza en función de los ingresos percibidos, cotiza entre un campo de fluctuación de una base mínima y una máxima. Si usted cotiza no por la máxima si no por algo más, usted tendrá en el futuro una percepción de prestaciones en relación a lo que usted ha cotizado”. Este planteamiento es un planteamiento que hay que hacer, en el que hay que educar y que hay que plantear a los autónomos. Pero también habría que plantearlo en esas unidades familiares de las que hablamos donde nos encontramos que hay un titular cotizante, que normalmente suele ser el varón, y hay otra persona, que suele ser la mujer que es la que no cotiza. ¿Por qué? Porque lo consideran como un coste, no lo consideran como la contrapartida de una futura prestación. Creo, por lo tanto, que hay un nivel de educación. Tendremos que diseñar cómo vamos a afrontar la economía sumergida en este sector que estamos hablando, en el caso de las mujeres que colaboran en estos negocios. Ahí habría un primer punto que es la educación.

Otro segundo punto, en el que yo creo que se podría incidir, es el del tema de los incentivos. Hay que intentar, cuando se habla de aflorar economía sumergida, una de las formas es intentar incentivar en el periodo inicial, el que pueda aflorarse. Muchas veces se dice: “¿Qué hacemos para atacar la economía sumergida?

Mandamos a la inspección”. Bueno, es verdad que hay que inspeccionar y atacar las situaciones fraudulentas, pero es cierto que también en estas situaciones, en muchos casos negocios familiares con problemas reales, poder aflorar esas actividades les supone inicialmente un coste importante, por lo que es en el inicio de esos negocios cuando intentaremos incentivar con bonificaciones, durante un periodo corto el afloramiento.

Tercero, yo creo que lo que hay que hacer es regularizar estas situaciones, intentando adaptar las normas legales que tenemos a las nuevas situaciones que se producen. Permítanme una reflexión. No hace mucho, hará algo más de un año y en otro foro, yo iba con una persona que hoy es ministro, se llama Jordi Sevilla está de Ministro de Administraciones Públicas, y hacíamos una campaña que consistía en ir por el Estado español y nos reuníamos con autónomos, con salas inmensas llenas de autónomos. Y en aquella campaña, recuerdo que nos planteaban muchas cuestiones relacionadas con la mejora de las prestaciones, como les apuntaba anteriormente. Pedían que les bajarán los impuestos, que les mejoraran las pensiones... Los temas que normalmente se plantean. Y una de las cuestiones que venían a exponernos era la siguiente: “¿Por qué yo no puedo contratar a mi hijo en la actividad y tengo que ir a contratar al vecino, si mi hijo lo tengo en paro, en casa?”. La verdad es que las preguntas eran difíciles ¿Cuál era la respuesta? Nosotros intentamos y Jordi Sevilla intentó hablar con los responsables de la Administración o con aquellos que lo habían sido antes durante la anterior etapa socialista. Les preguntamos, “¿por qué esto nunca se ha reconocido?... porque es una situación que puede ser absolutamente fraudulenta, imagínate lo que puede ocurrir... Compra de pensiones... Reconocimiento de protección por desempleo, contratan al hijo y después lo llevan... Bueno, esto puede ser un caos”, nos contestaron. Al recordarlo me viene a la memoria aquella frase que dijo Jordi Sevilla, una anécdota que suelo utilizar muchas veces mencionando siempre quien la dijo, pues no es mía. “O sea, que por esa misma razón lo que deberíamos hacer ahora mismo es cerrar las autopistas”, sentenciaba Jordi “¿Por qué?”, preguntaban. “Porque claro, la gente supera los ciento veinte kilómetros por hora,...cerrando las autopistas nadie lo superaría, no tenemos autopistas y punto”. Parece que eso es ilógico. Nadie de los presentes diría hoy en día que hay que cerrar las autopistas para que la gente no exceda de la velocidad de ciento veinte. Habrá que buscar otros métodos. Tendremos que hacer inspecciones, que diseñar una campaña de mentalización dirigida a la gente. Se trata de plantear otro tipo de actuaciones, no cerrar las autopistas, porque creemos que las autopistas son un instrumento bueno para el traslado de personas y mercancías, y contribuyen al desarrollo económico de muchas zonas y regiones. En este caso tenemos que hacer lo mismo. Mi opinión es que tenemos que obrar del mismo modo, cierto es que mi opinión cuenta poco, lo importante es la opinión del Gobierno y en este tema quiere intentar modificar, actualizar y recoger todas aquellas normas que se ajusten a las nuevas realidades.

Antes hacía mucho hincapié cuando hablaba de la composición de las ayudas familiares y decía que gran parte de ella se realiza a tiempo parcial. ¿Por qué no reconocer entonces el trabajo a tiempo parcial en los autónomos? Es verdad que

es muy difícil, ¡cuidado! soy el primero que lo reconoce. Porque si no hay una mentalidad previa de los autónomos para cotizar podría haber un deslizamiento donde todo el mundo dijera: “digo que trabajo a tiempo parcial como autónomo y reduzco mis costes de cotización a la Seguridad Social”. Porque como no tengo una visión de prestación y sólo quiero reducir costes, no me estoy dando cuenta de que en un futuro claro, mi pensión va a ser muy baja o si mañana caigo en la incapacidad yo voy a percibir una cantidad muy pequeña. Tenemos que buscar acciones de mentalización para que eso no se produzca, al mismo tiempo que reconocer hechos que se están produciendo, como es el trabajo a tiempo parcial, y así lo veíamos en los datos de ayudas familiares. O como ocurre en el tema de la contratación laboral. Ponía el ejemplo antes: el joven que está en casa en paro pero el padre no puede contratarle, porque la normativa actual recogida en el Estatuto de los Trabajadores y en la propia ley de rebote de la Seguridad Social, prohíbe que se pueda contratar a un familiar que conviva dentro de la unidad familiar y que por tanto dependa de esta unidad familiar. Solamente se puede contratar fuera y cuando no dependa de dicha unidad.

Estas son reflexiones que nosotros tenemos que hacernos y que a mí me gustaría que en la jornada de hoy se hagan. De hecho, nosotros las vamos a hacer en la elaboración del Estatuto del Trabajador Autónomo, y veo aquí varias personas que son expertos en la materia, con los que hemos contado o vamos a contar para que nos presten su ayuda en el trabajo. Queremos que nazca esa reflexión. Que se vea si es posible realizar este tipo de cuestiones y qué mecanismos hay que utilizar para qué, afrontando un hecho real que está ahí, no distorsionemos lógicamente ni el mercado laboral, ni el sistema de protección social. No se pretende distorsionar el sistema de protección social, el sistema de pensiones que tanto nos cuesta mantener en esa solvencia, tanto presente como futura.

Creo que hay diversas actuaciones que se pueden acometer, y quiero terminar mi intervención diciendo que el proyecto MEVEL tiene propuestas diversas en este orden. Con unas se puede estar más de acuerdo, con otras menos y algunas pueden ser rechazables, pero en cualquier caso, creo que lo atractivo de este proyecto es que nos da pie a poder debatir sobre un hecho real que se está produciendo actualmente en nuestra sociedad. Muchas gracias.

➔ exposición de la investigación psicosocial y jurídica

Mercedes Reyna González: Muchas gracias. Buenos días a todos y a todas. El fin de mi intervención es contextualizar los objetivos generales del proyecto MEVEL, que son bastante amplios, y el perfil de las personas a las que van dirigidas las propuestas que a continuación se pretenden debatir en este foro, contextualizar desde un punto de vista psicosocial, es decir, de quiénes estamos hablando, quiénes son estas mujeres, en qué tipos de negocios participan, cuál es su realidad y su contextualización.

¿Qué es el proyecto MEVEL? Como ya se ha comentado, es una experiencia piloto cofinanciada por el Fondo Social Europeo dentro de la iniciativa EQUAL y consecuentemente pretende la promoción y la participación de las mujeres en igualdad de condiciones para que no exista una segregación en el mercado laboral, a su vez conciliando la vida familiar y la vida profesional. Se apoya, consiguientemente, en el principio de igualdad de oportunidades que constituye uno de los derechos fundamentales reconocido en todas las normativas, en la normativa internacional y nacional referida a los Derechos Humanos. Podríamos citar a la FAO, la Conferencia de Pekín, la Estrategia Marco Comunitaria, entre otras muchas iniciativas, propuestas y convenios internacionales. Estos tres territorios: la comarca de El Condado, el Poniente Granadino y la Comarca de Ocaña de Toledo, apuestan por el desarrollo rural y este proyecto no es un proyecto aislado sino que se enmarca en una trayectoria de trabajo común. El trabajo realizado durante muchos años por estos tres territorios con una idea fuerza, la de la Marca de Calidad Territorial. Una marca que apuesta por el desarrollo rural, por el desarrollo medioambiental, la calidad económica y la calidad social, dentro de la cual uno de los ejes fundamentales es la igualdad de oportunidades, es decir, las políticas de género.

Pues bien, dentro de este contexto largo de trabajo coordinado, de una trayectoria extensa de implicación y trabajo por el desarrollo económico y social de estas comarcas, se plantea el proyecto MEVEL. ¿Por qué el proyecto MEVEL? ¿Por qué se plantea trabajar con este colectivo? Se plantea trabajar porque casi cinco millones de mujeres, es decir el 15% de la población española vive en las zonas rurales. Una parte muy importante de este colectivo trabaja en empresas familiares y no tienen un salario, como ya se ha señalado, no cotizan a la Seguridad Social y consiguientemente no tienen ningún reconocimiento profesional, administrativo, ni legal, es decir es un trabajo considerado como ayuda familiar, un trabajo invisible en la mayoría de los casos.

Por otra parte, el anterior ponente ha hablado bastante sobre el trabajo a tiempo parcial, en relación al tiempo de actividad que realizan estas personas, estas coempresarias invisibles dentro de su negocio familiar. Yo quiero matizar que, después de participar en muchos proyectos de investigación, hemos llegado a la conclusión de que los tiempos en este tipo de negocios ni se miden ni se valoran, dado que hay una relación muy estrecha, no solamente afectiva, sino incluso en el lugar físico del negocio, del comercio, de la actividad agraria, con la familia, con la casa, con la vivienda... En muchísimos casos se confunden los tiempos, se confunden los espacios. De manera que las propias mujeres, y por supuesto el entorno familiar y social, no son conscientes de la cantidad de horas y de dedicación que tienen a esas empresas familiares, a esos negocios. Algunos datos recogidos hablan de que estas mujeres realizan, por lo menos en nuestros territorios, un 36% de trabajo superior del considerado normal. Pasando a otro aspecto, debemos apuntar que en los territorios rurales además de estas mujeres que no son titulares de la explotación –y que en muchos casos es incluso una explotación que proviene de su propia familia, es decir, que ha aportado ese negocio a partir de un negocio familiar anterior, nos encontramos

con que otra parte importante de las mujeres rurales trabajan a tiempos temporales, como temporeras, a tiempo parcial o en empleos sumergidos. Consiguientemente no cotizan a la Seguridad Social, o su cotización es insuficiente para poder acceder a unas prestaciones de desempleo, maternidad, accidentes, pensiones por jubilación, etc. Otro aspecto añadido de esta realidad es que los trabajos tradicionalmente considerados femeninos, -no solamente trabajos productivos sino también todos los trabajos reproductivos y los relacionados con los cuidados-, no son ni reconocidos ni valorados. Toda esta realidad discriminatoria es bastante complicada porque estos territorios son complejos, no solamente los nuestros, sino que hay una gran variedad de situaciones en estos momentos en las áreas rurales, se da con una amplia participación. Es decir es la otra cara de la moneda, una movilización de las mujeres rurales, materializada en una situación de asociacionismo muy importante que supone un protagonismo de estas mujeres en el desarrollo económico y social de los territorios en los que viven y en los que trabajan.

¿Cuál es el objetivo a partir de esta realidad que se plantea el proyecto MEVEL? Se plantea el reconocimiento profesional, administrativo y legal de las mujeres coempresarias invisibles, así como su capacitación y empoderamiento como empresarias respaldadas por los derechos legales y sociales que las equiparan a la situación de sus maridos en un proceso compartido y de plena inserción en la vida económica y social.

Una vez visto y planteada esta realidad, vamos a trabajar para que esta situación se mejore, para que no exista esa segregación en el mercado de trabajo y esa falta de reconocimiento. Lo primero que tendremos que hacer, tal y como plantea el proyecto MEVEL, será conocer cuál es la realidad de estas mujeres y de sus empresas. Para ello, lógicamente, ha sido necesario contemplar qué tareas y qué funciones realizan en las empresas, qué grado de responsabilidad tienen en las mismas, qué disponibilidad se las exige o ellas mismas utilizan, qué actividades domésticas y de cuidado realizan –porque es una carretera de doble dirección: la dedicación al trabajo reproductivo de los cuidados y la dedicación a la empresa está absolutamente ínter conexcionada en el caso de las mujeres y muy especialmente en el caso de las coempresarias-, y cuáles son sus percepciones sobre su vida, sobre su trabajo, sobre su calidad de vida y cuáles son sus propuestas concretas.

Para ello se ha utilizado y propuesto una metodología de intervención que se corresponde con el objetivo general, una metodología de intervención activa y participativa. Supone idear un método de investigación, de acompañamiento, aplicarlo, implementarlo en un grupo piloto y a partir de ahí negociar y hacer propuestas legislativas que son las que aquí se plantean de manera paralela, y que ahora explicitarán un poco más despacio, para que realmente exista una negociación del reconocimiento legal y formal de estas mujeres. Quisiera ahora explicarles muy brevemente las fases de este análisis, ya que lo podrán tener ustedes en un espacio corto de tiempo para que puedan leerlo ampliamente. Es muy interesante pero yo solamente puedo hacer unas breves pinceladas. Se ha trabajado a partir de unas fases donde se han hecho una

identificación cuantitativa, es decir, un primer acercamiento. Indicamos de qué colectivo hablamos, de cuántas mujeres, a qué nos estamos refiriendo. Una divulgación del proyecto, un análisis de las mujeres interesadas, es decir, saber qué mujeres querían participar en este proceso. Con un grupo piloto, porque esta es una experiencia piloto, como ya se ha señalado, se ha hecho una caracterización mucho más cercana y mucho más profunda con estas mujeres. También han podido participar conjuntamente con empresarias que son titulares de negocios en un proceso de tutelaje, mentorización, acompañamiento y formación para fortalecer su capacidad profesional y de excelencia empresarial. Paralelamente se ha hecho un análisis del marco jurídico, laboral y fiscal de las microempresas rurales y la elaboración de situaciones alternativas, de la viabilidad de propuestas, que es lo que a continuación pasaremos a debatir. Se ha realizado, por tanto, una identificación de las coempresarias y de las empresarias, una identificación cuantitativa, una caracterización cualitativa de ellas y de sus empresas, y se ha establecido una serie de perfiles o de tipologías de diferentes situaciones tanto en lo que se refiere en su participación en la empresa como a sus características psicosociales.

¿Qué ha permitido la identificación? La primera identificación cuantitativa que se ha hecho con 582 coempresarias y 794 empresarias, ha permitido informar, sensibilizar y movilizar a las implicadas que es, como les comentaba, un aspecto fundamental. Una clave de este proyecto ha sido la implicación desde el primer momento de las participantes, es decir, de las coempresarias. A esto tendríamos que añadir una metodología donde por una parte nosotros investigábamos, conocíamos, devolvíamos lo que estamos investigando, volvíamos a recoger sus propuestas... Es decir, una metodología participativa de investigación-acción. Esto nos ha permitido una primera caracterización del perfil, de sus intereses, de las propuestas y necesidades formativas que tenían, y consiguientemente establecer qué propuestas se podía hacer con ellas, cómo ajustar los itinerarios formativos y de qué forma fomentar las redes de mujeres empresarias. Esto ha sido muy interesante la relación entre mujeres que no tienen titularidad en el negocio, y aquellas que sí que la tienen, es decir, coempresarias invisibles y empresarias ha sido muy muy enriquecedor. Por otra parte, era necesario sensibilizar el entorno familiar y social, ya que estamos hablando de unas propuestas que van dirigidas a personas concretas e individuales, pero el entorno familiar en este caso, es fundamental a la hora de apoyar sus propuestas, en cuanto a reconocer y apoyar todo el proceso de reconocimiento, no solamente dentro del ambiente de las propias mujeres sino de su propio reconocimiento económico, legal y social.

Para analizar las características de estas mujeres se ha intentado que la muestra y el análisis fuera lo más heterogéneo posible. Se han buscado distintos sectores de actividad, tramos de edad, nivel de estudios... siempre que el parentesco que tuvieran dentro de las empresas familiares fuera de cónyuge, que tuvieran un interés medio-alto por participar en el programa, una mínima disponibilidad, y por supuesto, que fueran mujeres con una cierta implicación social. Se ha analizado el entorno familiar, su actitud frente al trabajo, las funciones y cargos de

responsabilidad que ostentan en el mismo, las habilidades y competencias que desarrollan, su historial laboral (porque ha sido muy muy interesante por qué han llegado a esa situación de invisibilidad y cuál es su trayectoria laboral). Por otra parte también su personalidad, motivación, habilidades y el tiempo que dedican a cada actividad. Nos fijamos aquí en la doble y triple jornada, porque es la que tienen en muchos casos estas mujeres ya que los tiempos ni los miden ni los valoran, y me parece que de cara a analizar las propuestas este es un tema que supone una doble invisibilidad.

¿Quiénes son estas mujeres? Voy a dar unas bravísimas pinceladas porque tengo muy poco tiempo. Son negocios familiares pequeños o microempresas donde las distintas tareas que se realizan están concentradas en muy pocas personas. Principalmente son empresas de servicios, y muy especialmente ligadas al comercio, en donde las mujeres en un número muy elevado participan en las tareas de producción, administración y gestión e incluso, las que tienen titulación superior, se encargan de la contabilidad y de la gestión fiscal y laboral. ¿Por qué estas mujeres tienen una situación de invisibilidad cuando se les ha preguntado? Principalmente por razones económicas y por la costumbre y la tradición. Es un sacrificio que aceptan con conformidad por la tradición del entorno en el que han vivido. Son mujeres que en muchos casos tienen poca experiencia y formación laboral, lo cual las hace muy vulnerables a la hora de tomar decisiones individualizadas. Los roles y los estereotipos de género están muy definidos en una división sexual del trabajo, no olvidemos que en muchos casos son familias con un carácter muy tradicional y existe una confusión entre la familia y la empresa. No cuentan con suficiente formación, de modo que en muchos casos nos hemos encontrado que, a pesar de que ellas son las que llevan la gestión administrativa y contable, no tienen información, por ejemplo, de los ingresos económicos. Eso dificulta su toma de decisiones. Un problema muy importante que tienen estas mujeres es que no pueden acceder a los créditos, subvenciones, a las ayudas bancarias o institucionales, porque no son titulares de la propiedad y todo el reconocimiento legal y formal está en el varón, que es la cabeza de familia. Por supuesto estas mujeres tienen –en muchos casos- escasa disponibilidad, (yo esto lo pondría entre comillas), porque además de dedicar una parte importante del horario de la actividad a la empresa además tienen que encargarse de las personas dependientes, casi en exclusividad, y de las tareas domésticas.

Una vez analizado, mediante esta identificación cuantitativa y esta caracterización cualitativa, pasamos a establecer una serie de tipologías, en principio muy generales pero que pueden ampliadas y sintetizadas. En primer lugar hablaríamos de las “coempresarias invisibles directivas”, que son mujeres muy activas y con gran protagonismo en la empresa, desempeñan un papel de auténticas empresarias y dirigen con sus maridos o compañeros el negocio. Tienen una dedicación a tiempo completo, esto es muy importante en relación con lo que antes se ha comentado y con lo que seguiremos comentando. Seguidamente nos encontramos con las “coempresarias gestoras ejecutivas”, que también son muy activas y con un papel clave en la gestión del negocio pero algo menos que las anteriores. Tienen un elevado nivel de autonomía aunque menor que las coempresarias

directivas. Su dedicación de jornada es a tiempo completo. Por otra parte estarían las “coempresarias asalariadas”, con menor interés que las anteriores en la gestión de la empresa, desempeñan un papel subsidiario y su dedicación se centra en las tareas organizativas y de administración. Su dedicación en unas ocasiones es temporal, dependiendo de si la actividad se encuentra en temporada punta. Tras ellas, estarían las “coempresarias comodín” o empresarias que ayudan, que se sienten implicadas en el negocio pero dependiendo de la disponibilidad doméstica y de las necesidades de la empresa. Su participación oscila desde la dedicación de una parte importante de la jornada hasta una dedicación muy puntual y focalizada. Y por último dentro de esta tipología, las “coempresarias marginales”, es decir las mujeres que bien por un déficit formativo o por su plena dedicación a las labores domésticas, sólo ayudan puntualmente en alguna tarea o cometido. Estas han sido las tipologías o las diferentes implicaciones que tienen las mujeres que forman el colectivo de coempresarias que hemos analizado.

¿Qué quieren las coempresarias invisibles? En la esfera laboral, lo que ellas desean, (y lo que hemos también pensado, elaborado y trabajado los equipos técnicos que hemos participado en el proyecto), es tener una participación igualitaria y paritaria en la vida profesional y familiar y en los procesos de toma de decisiones. Quieren disponer de amplia información de las ventajas y beneficios, así como de las dificultades de las distintas propuestas jurídicas y económicas que se les pretende hacer. Esperan que se generen espacios de reflexión para compartir sus inquietudes. Piensan, y pensamos, que es necesario redefinir los conceptos de: gestión, dirección y liderazgo desde una perspectiva de género, ya que son conceptos que en estos momentos tal y como están planteados son muy patriarcales en cuanto a su definición. Desean acceder a las nuevas tecnologías, a los procesos formativos. Aspiran a impulsar el debate familiar y por supuesto a tener acceso a créditos y subvenciones para poder modernizar sus empresas. En la esfera doméstica, todo esto que estamos señalando en la esfera laboral, es absolutamente impensable si no se modifica y se democratiza la esfera doméstica. Es decir, se pretende que en la vida privada y doméstica exista una distribución de los tiempos y de las tareas para que se favorezca la paridad y la conciliación de la vida familiar profesional. Estas mujeres no pueden acceder a lo que les estamos proponiendo si tienen que tener una dedicación exclusiva a las actividades domésticas. Para ello, naturalmente, proponen formar a los hombres, jóvenes y niños, en las tareas domésticas y de cuidados para que toda la familia se implique en estas actividades, así como disponer de servicios de proximidad, ya que en las zonas rurales su ausencia supone un problema bastante importante a la hora de poder participar en actividades formativas y tener una presencia en la vida pública. Por último, en la esfera pública pretenden y plantean fomentar la participación social, el liderazgo y empoderamiento, es decir, la autoestima de las mujeres empresarias y coempresarias, impulsando las redes de mujeres y su participación en el tejido asociativo. Porque por ejemplo, hay mujeres que tienen una participación muy importante en las cooperativas, pero después no forman parte de los órganos de toma de decisiones. Y para ello es importante fomentar las redes. Elaborar nuevos referentes masculinos y femeninos y proteger los derechos de ciudadanía a través de cambios estructurales

y de propuestas legislativas. Para conseguir estos objetivos se necesita hacer cambios profundos, no solamente en las leyes, sino también en las estructuras sociales. En definitiva y para terminar, estaríamos hablando de democratizar la sociedad a partir de cambios en el modelo de relaciones entre mujeres y hombres sustentado en la lógica de la división del trabajo que impide la participación igualitaria de las mujeres en el ámbito público, y la participación igualitaria de los hombres en el ámbito doméstico y familiar. Sin más, muchísimas gracias por su atención.

Nieves Rodríguez Herrera: En primer lugar buenos días a todos y a todas. Comenzaremos nuestra exposición determinando el colectivo objeto de nuestro estudio. Es constatable que la mayoría de las mujeres que trabaja en el medio rural lo hacen en empleos no regulares, en empresas familiares de las que no son titulares, de forma temporal o a tiempo parcial, trabajando con sus maridos en la agricultura, la artesanía, el comercio, etc., y son en definitiva trabajadoras invisibles y se las reconoce en la medida en que están casadas con sus maridos. En relación con su situación jurídico-legal, si es que podemos hablar de estos términos, estas dependen de los derechos derivados de su situación matrimonial, y lo que es peor, muchas de estas mujeres consideran que los derechos derivados no son suficientes, olvidando que se han dado innumerables casos dramáticos de cónyuges que han trabajado durante años en la empresa familiar y luego injustamente se han quedado sin nada, especialmente en el caso de muerte, invalidez de un trabajador autónomo, separación o divorcio. No tienen derecho propio a ninguna prestación, sin embargo sí son responsables de las deudas heredadas si una empresa o negocio familiar está en crisis. Estos son problemas muy específicos que difieren de aquellos a los que se enfrentan los hombres cuando se encuentran a veces en las mismas condiciones.

Analizando las causas de porqué se produce esta situación, nos encontramos con que el motivo más evidente que ellas aducen es el coste que supone dos cotizaciones porque ponen en peligro a muchas microempresas. Sin embargo, las cotizaciones del hombre nunca están consideradas como un coste adicional en la propia relación matrimonial, mientras que las de la mujer sí. Ellas nos dicen que no se atreven a hablar de sus propias necesidades de protección social con sus maridos, y ven la cobertura individual como una amenaza en la propia vida familiar. Las coempresarias de este proyecto proponen algunas soluciones que pueden mejorar en cierta medida su situación. Consideran que la única manera de garantizar una protección social adecuada sería recurriendo a su cobertura obligatoria. La situación familiar es a veces tan penosa que poder hablar sobre la posibilidad de su cotización individual ya plantea problemas que, en numerosos casos llegan a situaciones violentas de separación, divorcio, y que muchos de los que estáis aquí ya conocéis. Consideran que la cobertura obligatoria podría ser una solución a su problema. Evidentemente esta cobertura obligatoria vendría fundada en una medida que se generaría desde fuera, desde el Estado, porque sus maridos empezarían a ver no sólo los costes sino también los beneficios que realmente tiene esta cobertura. Las mujeres piensan que los costes no tienen porque aumentar si el titular de la empresa, su cónyuge, está dispuesto a reducir

sus propios derechos en favor de los derechos independientes de ella. Ello significaría que las coempresarias quedarían cubiertas en cuanto a pensiones, asistencia sanitaria, prestaciones de invalidez, maternidad, entre otras, pero ya estaríamos hablando de derechos propios y no de derivados como tenemos actualmente. Y por lo tanto, evitaríamos situaciones de dependencia económica que muchas veces aparecen como un círculo vicioso, dependiendo económica y socialmente.

Cuando analizamos esta situación lo hicimos en un contexto global, nos dimos cuenta que cuando hablábamos con las mujeres, nos decían que la propia violencia física y psíquica que sufren en sus casas está relacionada siempre con el tema de la independencia del marido en sus costes económicos. Ella nos dice, “¿cómo podría ayudar a evitar sistemas o soluciones que rompan ese círculo? Es decir, si yo sufro violencia cuando analizo la posibilidad de la separación o el divorcio, no puedo hacerlo. La repercusión económica es tan fuerte que me quedo sin nada, absolutamente en la pobreza. “Llevo trabajando toda mi vida en el negocio familiar, no solamente es que no haya recibido remuneración, sino que resulta que tampoco tengo derecho a los beneficios porque entre otras cosas ni estoy preparada para llevar yo sola ese negocio, ni tampoco estoy preparada para asumir una responsabilidad –que la tengo vía legal-, pero que de hecho no sé ni donde estoy”. Ante esta situación vemos como esos sistemas no están dando la solución deseable, y nuestro marco jurídico actual no da la solución aceptable para ellas.

Cuando estudiamos este tema, iniciamos el estudio pensando en cómo se regulaba esta situación en los distintos Estados miembros de la Unión Europea. Y en el comienzo del estudio hicimos un análisis de las distintas directivas que podían influir directamente para solventar algunos de estos problemas. Vimos que hay una Directiva, la 79/7/CEE, que se refiere a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social. La siguiente directiva (86/378) está en relación también con el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres pero ya en los regímenes profesionales de la Seguridad Social y además, había una comunicación importante de la Comisión (12 de marzo de 1997) en relación con los objetivos que debe perseguir la modernización y mejora de la protección social en la Unión Europea destacando dos pilares básicos. Por un lado, siempre tenemos que tener presente la conciliación de la vida familiar y profesional, y por otro lado, algo que es fundamental y que nosotros hemos intentado aplicar en el espíritu del estudio realizado para ayudarlas, en la individualización de los derechos propios de sus cónyuges. Y esto último aún a sabiendas de los problemas jurídicos que entraña a la hora de establecer medidas o supuestos concretos, y que se puedan incluso encarrilar en las propias medidas existentes en la legislación. La Directiva (86/613/CEE) más importante, que es la que hemos estudiado con más detenimiento y la que desde luego le afecta directamente a nuestro colectivo, es la que se refiere al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluida la agrícola, así como la protección de la maternidad. Establece expresamente: “se apoyará el papel económico y social de las mujeres coempresarias de

empresas artesanales y pequeña empresa en Europa, concediéndoles una posición jurídica y social reconocida. Impulsando su participación en la empresa, la formación y principalmente –y es de lo que se trata y por lo que nosotros entre otras cosas hemos organizado este panel de expertos- de ir modificando la mentalidad de los cónyuges”.

La conclusión del Parlamento es que lamenta de que se haya llegado a escasos progresos en la situación de los cónyuges, de los trabajadores autónomos con respecto al reconocimiento de su trabajo, y a una adecuada protección social. Cuando nosotros estudiamos por qué el Parlamento dice que lo lamenta es porque cuando intentamos –que es bien complicado-, analizar la legislación que pudiera repercutir sobre este colectivo en los distintos Estados miembros, nos encontramos con diversas causas de ineficacia. En primer lugar, lo que se ha detectado, y en lo que todos están de acuerdo, es que a la Directiva le faltan principios rectores y en que la redacción utiliza términos bastante vagos como: “se recomienda, se establece, podría ser que...”, da lugar a la situación en la que ahora estamos. En segundo lugar, lo que nos afecta a muchos de los que estudiamos el Derecho, y por lo que es tan complicado arbitrar soluciones para este colectivo: la complejidad jurídica que caracteriza la situación jurídica de las coempresarias atañe al Derecho Fiscal, al Derecho Matrimonial, a la Seguridad Social, al Derecho Laboral, al Derecho de las Sociedades de los Estados miembros. Como veis, es complicadísimo establecer una medida porque, como vosotros habéis dicho en vuestras respuestas, nadie es experto de todo esto a la vez. Cuando sabes sobre un determinado tema, te produces lagunas en otros. Lo que si hemos intentado en este estudio ha sido aplicar filosofía y principios básicos en relación con el reconocimiento individual de los derechos y con la perspectiva de género que debe regir en todas las situaciones de este colectivo aplicados al Derecho. En tercer lugar, estamos ante un grupo totalmente heterogéneo, ya que estas cónyuges ejercen su actividad en numerosos sectores económicos, teniendo en consideración que la legislación de cada Estado miembro varía según el sector, e incluso entre los distintos sectores dentro de un mismo Estado, es complicadísimo el análisis de la situación. Los regímenes de cotización voluntaria en aquellos países en los que existe no han producido el efecto deseado y sobra decir en los distintos Estados miembros en los que no existe. Los Estados miembros, en general, no han modificado sus legislaciones para dar cumplimiento a la Directiva. Cuando se han realizado reformas, medidas aisladas, en el ámbito de los derechos de la mujer, no siempre se ha debido a la Directiva.

En esta realidad social la figura más extendida en el ámbito rural es la figura del empresario individual, lo que todos consideramos como autónomo. La responsabilidad del autónomo, de esta actividad empresarial, es personal, limitada, su patrimonio responde de las obligaciones y de las deudas que se generan en su actividad con todos sus bienes presentes y futuros. La posición de la cónyuge respecto a la actividad viene determinada por el régimen matrimonial en base al cual se contrae matrimonio. Ahora bien, si la actividad de la cónyuge casada con el empresario puede ser considerada como ayuda familiar, en el caso de que no estén casados este trabajo puede ser considerado como trabajo sumergido

con el consiguiente riesgo de sanciones penales y sociales correspondientes. ¿Qué es lo que ocurre a grandes rasgos en los diferentes regímenes matrimoniales: en el régimen de gananciales y en el régimen de separación de bienes? En el régimen de gananciales, ¿cuál es el gran inconveniente que presenta? La falta de protección de los bienes gananciales frente a los riesgos de la actividad empresarial de cualquiera de los cónyuges. Ahora bien, la cónyuge casada en régimen de gananciales en el momento del divorcio o separación podría ser indemnizada por el trabajo realizado ya que la renta de la actividad son bienes comunes. Hasta ahí, bien. El juez fijará el montante de la indemnización sin olvidar, y aquí nos encontramos con el problema, que es difícil evaluar –no perdamos de vista que estamos ante un colectivo invisible que trabaja sin remuneración y a escondidas-, evaluar su aportación a la empresa, lo cual puede suponer graves consecuencias para sus derechos. La propuesta, que os presentamos aquí y que queremos que sea objeto de estudio y en su caso a ser posible de validación, es la consideración de las cotizaciones a la Seguridad Social como parte de bienes gananciales y su reparto entre los cónyuges como parte del patrimonio de reparto en caso de ruptura, de forma que dieran lugar a derechos propios para cada uno de los cónyuges. En principio, las coempresarias cuando se habla de este tema, dicen que eso les corresponde por justicia social y que no comprenden por qué hasta ahora si todo lo que se hace en el régimen de gananciales y es a la mitad, por qué ese dinero que sale para el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social tiene que ser del marido al final. Dicen que no lo comprenden, que no es posible. Y yo les contesto con las mismas palabras, que no es posible. Que tenemos que modificar esto o que les tenemos que dar una explicación convincente, que no podemos seguir diciendo que en el régimen de gananciales el 50% es para cada uno, que no es verdad.

En el régimen de separación de bienes, este sistema tiene una parte buena para ellas, -ellas no saben ni que existe este régimen- y es que evita el embargo de bienes que se hayan atribuido a la cónyuge o adquiridos por ésta. El principal problema de este sistema es, que si la esposa carece de bienes propios, supone que aunque trabaje para la actividad, no va a ser dueña en modo alguno de los beneficios o patrimonio que se vaya generando con la actividad. Con lo cual, su empobrecimiento es evidente al finalizar el matrimonio, no tendrá derecho al 50% que hablábamos del régimen de gananciales y sólo, en supuestos específicos de existencia de enriquecimiento injusto unido a otros factores legalmente establecidos, puede conseguir una indemnización pero, tras un largo devenir judicial, nunca sería ni cercana al 50% del caudal relicto -que sería el de las sociedades gananciales- y su situación, aún cuando intentamos sensibilizarlas, nos dicen que tampoco les interesa ese sistema. Nosotros recogemos las distintas medidas señalizando bien que toda esta legislación, está establecida en el Código Civil, y que deberíamos estudiar la posibilidad de que tal vez podemos explicarles que esa situación puede variar.

Además de los regímenes matrimoniales que sitúan a la coempresaria en situación de desprotección evidente, nos encontramos con otros obstáculos potenciales para aquellas mujeres que ya concienciadas quieren salvar su situación de

invisibilidad y convertirse en trabajadoras autónomas. Y el primer obstáculo es el propio sector de autónomos que se encuentra en mínimos de protección social, como todos bien sabemos y soporta el máximo esfuerzo fiscal. Situación del empresario autónomo legal que influye notablemente sobre la cónyuge que trabaja en el negocio, en este caso como un obstáculo casi insalvable. “Hija, si la empresa nos va mal, si fiscalmente no podemos casi ni pagar los impuestos, si resulta que en el bar en que tenemos estamos en situación de asfixia, pues dime tú eso que te han explicado de que quieras convertirte en trabajadora autónoma. ¿Cómo lo hacemos?” Pero ellas quieren salvar su situación de invisibilidad, que es lo que exponemos aquí hoy. Esta sería la situación en el marco español.

Existen otras discriminaciones que se producen también unidas a la situación de coempresaria. En la remuneración como principio por igual trabajo, se propugna la igualdad de todos los españoles, como todos sabemos en la práctica en los resultados la aplicación de las leyes no ha conseguido los objetivos y la discriminación es acuciante, tanto en las retribuciones económicas, como en las condiciones de trabajo. Porque claro decimos, “bueno no cobran salario, bueno pues no pasa nada, ya como trabaja el beneficio de su trabajo ya repercute en el negocio aunque luego se lo lleve el marido, si tampoco...”. Pero el problema está en que sus propias condiciones de trabajo ya son de por si condiciones que claman al cielo. No os voy a explicar cual es la condición, porque probablemente todos conocéis lo que es el ámbito rural. Seguro que habéis estado en algún tipo de taberna donde la mujer está en la cocina trabajando quince horas con los niños en la calle. En fin, esta situación creo que todos los que estamos aquí la conocemos perfectamente. ¿Cuál es nuestro objetivo? Aplicar instrumentos normativos existentes, que los hay y que no los estamos aplicando, y desarrollar aquellos que sean necesarios para reconducir esta anómala situación.

Vayamos a la formación profesional. La formación y cualificación de los empresarios consideramos que es un tema fundamental porque en caso de fallecimiento del trabajador autónomo, o bien en caso de separación o divorcio, la cónyuge dice “no puedo seguir adelante con el negocio porque es que no tengo ni formación”. Por lo tanto, nosotros consideramos que la formación profesional ofrece un enorme potencial, no solamente para los usuarios, si no que estamos trabajando en las cuestiones de género que se podrían introducir en esta formación profesional para llegar a modificar la propia estructura e institución de la que estamos hablando en relación con el mercado de trabajo.

El reconocimiento profesional no existe, y el desarrollo clandestino de una actividad provoca su no reconocimiento y genera la situación en la que nos encontramos. Hay una apuesta, que a nosotros nos ha encantado porque va en línea con la nuestra, se está haciendo en Andalucía y, para el resto puede ser una medida que pudierais tomar en consideración. Consiste en el reconocimiento de la experiencia laboral, a efecto de reconocer las cualificaciones, siempre que no sean objeto de titulación específica. ¿Esto que significa? Pues que igual que se es está desarrollando en algunos Estados Miembros, se intenta que a la mujer que haya estado trabajando un determinado periodo –en algún Estado miembro

se dice quince años, en otros treinta-, en la cocina del bar, o de lavandera en tal sitio... se le reconozca el tiempo trabajado con un diploma, con un título específico, con el fin de que cuando quieran insertarse en el mercado de trabajo, porque quieren o por situación de crisis o por cualquier otra razón, que tengan un reconocimiento y puedan decir “miren ustedes, pues yo estado de cocinera y por lo tanto tengo algo con qué demostrar mi situación”.

El proyecto EQUAL MEVEL y las medidas que proponemos pueden allanar el camino para aumentar la sensibilización acerca de las barreras y de los problemas específicos con los que se encuentran las mujeres coempresarias y así, iniciar un debate sobre cuál debe ser el tipo de acción más adecuada en función de las diferentes situaciones que se van produciendo. ¿Qué hemos considerado nosotros? Por un lado la microempresa familiar, en el caso de que ambos titulares ejerzan la actividad, trabajadoras autónomas a tiempo parcial, y la propuesta que pudiéramos incluir en su caso cuando se elabore el Estatuto del Trabajador Autónomo.

En primer lugar, ¿qué pasa con la microempresa familiar? ¿Por qué justificamos esta necesidad? Nosotros entendemos que es patente y necesaria la regulación jurídica de una modalidad específica de microempresa familiar. Ya sé que podría decirse que la microempresa familiar ya existe pero desde luego no está dando una solución a nuestro problema, ahí están los porcentajes sobre las mujeres que están en esta situación. Y digo esto porque si el régimen jurídico de la microempresa actual resuelve el problema de los regímenes en relación con el Derecho Fiscal, desde luego para lo que no da ninguna solución es para el ámbito de la protección social. Digamos que se ha obviado este carácter por la singular concepción de la familia en este país. Se ha considerado como una situación de cooperación familiar necesaria, ineludible y que desde luego ha dado lugar a tantos abusos en la historia de las relaciones laborales. ¿Qué pretendemos? Es una pretensión muy humilde. Deseamos regular la situación de hecho anteriormente descrita, sabiendo que no somos expertos en todas las materias. Hecho el análisis de las distintas legislaciones existentes de figuras societarias, vemos con ellas que ni las comprenden —explicadas meticulosamente cuál sería su responsabilidad, cuál no-, ni resuelven su problema de protección social. ¿Qué podemos modificar la figura jurídica existente? Sería una idea estupenda partiendo de estos principios, pero nosotros lo que queremos fijar aquí hoy son líneas maestras de lo que podría constituir una futura regulación, recogiendo situaciones y casuísticas que se van dando día a día. Consideramos que tenemos que incentivar mejoras para el núcleo familiar en el sistema de cotizaciones de la Seguridad Social, defendemos la cobertura obligatoria y una serie de beneficios fiscales que se aplicarían a esta clase de microempresas familiares o cualquiera otra figura societaria que pudiera obedecer a dar soluciones a este problema. Se aplicaría a microempresas familiares, como las hemos denominado nosotros, que han optado por la cotización de un cónyuge a la Seguridad Social. Considerándose como propuestas que —y podemos estudiarlo aquí hoy-, podrían ser desgravables de impuestos aplicados a la renta de la empresa las cotizaciones de este cónyuge. Estamos no sólo ante un problema económico, sino que requiere de un especial reconocimiento y

consideración por parte de nuestro ordenamiento jurídico, una especial atención a la situación de desigualdad que vivimos en el ámbito rural. Conseguríamos si se regulara la empresa que aflorara, de una vez por todas y de manera neta, el esfuerzo productivo del país y de los distintos elementos que lo comportan con el consiguiente reconocimiento profesional de aquellas coempresarias invisibles. Lograríamos para las mujeres autónomas una situación de seguridad que sirva para potenciar la microempresa, porque en definitiva son las que generan un mayor número de puestos de trabajo, tanto en nuestro país como en el resto de los países de la Unión Europea.

La siguiente medida a tener en cuenta son las trabajadoras autónomas a tiempo parcial. ¿Por qué su necesidad? Pues en primer lugar, la necesidad de promover, por un lado, la toma de conciencia por parte de la mujer para que afirmen su copropiedad en el negocio familiar. En segundo lugar, la imposibilidad de cotizar por el tiempo real de trabajo es una de las causas principales por la que muchos familiares de los trabajadores por cuenta propia optan por no cotizar. Esta es una causa evidente y contrastable que nos llega día a día. ¿Qué conseguiríamos? Intentar eliminar una de las causas principales por la que no optan, los hombres, por cotizar, es evidente que consideran que son las mujeres las que tienen este problema. Uno de los principales motivos que animan a una mujer en convertirse en empresaria autónoma es la capacidad de administrar su tiempo para poder conciliar la vida laboral y familiar y de organizar su propio tiempo. Esto supone también una discriminación también para aquellas mujeres que se dedican a sus negocios una parte de la jornada, y otra parte la dedican a la vida familiar. Evidentemente no trabajan en la empresa una jornada completa, pero sí que cotizan como si lo hicieran. En cuarto lugar, la existencia de actividades de trabajos autónomos que no pueden realizarse a tiempo completo, como el turismo rural, asistencia a mayores, prestaciones, etcétera. Hacemos un análisis de por qué, con datos estadísticos, sería necesaria esta regulación. El 71% de los familiares que trabajan en un negocio familiar lo hacen menos de cuatro horas diarias, el 62% de los familiares que trabajan con el autónomo sin alta son mujeres y el 38% hombres. En definitiva, el 81% de las mujeres que trabajan con sus familiares a tiempo parcial, lo hacen menos de cuatro horas diarias. El argumento que ellas mismas esgrimen de por qué, es la causa de la justificación de su necesidad, (sin embargo es cierto que muchas de ellas que dedican doce horas al negocio), dicen que si ellas trabajaran a jornada completa esto no le ayudaría, es más podría conducir a una situación de fraude. Pues bien, yo les explicaba que con esta medida lo que tratamos de conseguir es ajustarnos a la propia realidad. Es decir, si ese porcentaje está en esa situación, que necesita o que está trabajando a tiempo parcial, necesita una cotización a tiempo parcial. Si bien, nosotros tenemos que establecer instrumentos de control y vigilancia para aquellas que trabajan a tiempo completo y que por lo tanto no se les puede dar de alta a tiempo parcial.

En relación con la futura propuesta de redacción del Estatuto del Trabajador Autónomo, el punto de partida a de ser la mejora de la situación de este trabajador, eso está clarísimo. Bajo nuestro punto de vista el marco global sería el Estatuto

de los Trabajadores Autónomos y en él ¿qué hacemos nosotros? Podemos colaborar introduciendo propuestas que conduzcan a por un lado a enriquecer la propia situación del autónomo que repercute de manera directa en el cónyuge, y por otro contribuir al establecimiento de un estatuto formal claro que responda al objetivo de este proyecto que es el reconocimiento legal y social de las mujeres coempresarias. Nuestra propuesta supondría permitir la contratación laboral de familiares cualquiera que sea el grado de parentesco por parte de los trabajadores autónomos; la segunda establecer una ayuda específica al autónomo que propicie el alta como autónomo colaborador de familiares desempleados que convivan con el trabajador autónomo. En tercer lugar incorporar a los trabajadores a planes de formación profesional continua, por ser un derecho individual de todos los ocupados. Sugerimos que el inicio de una actividad como trabajador autónomo precisa de un tiempo de excepción del pago de impuestos o una bonificación en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. No sé lo que podría encajar mejor en nuestro ordenamiento jurídico, pero lo que intentamos es hacer más fácil la consecución de un mínimo de rendimiento a la dedicación que se necesita para ello. En quinto lugar, la posibilidad de incorporar al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos a tiempo parcial a familiares hasta segundo grado de parentesco con el autónomo. En sexto lugar, la posibilidad de cotizar a la Seguridad Social por tiempo parcial para aquellas mujeres que, habiendo trabajado en régimen de ayuda familiar, se den de alta como autónomas en el mismo trabajo o actividad. Séptimo lugar, las mujeres autónomas necesitan contratar a una sustituta durante el periodo de maternidad para poder permitir el mantenimiento del negocio, por lo tanto, una de las medidas que podría responder para dar solución a este problema sería recoger que para los casos de maternidad, adopción o acogimiento se bonificaría el 50% del coste salarial de la trabajadora suplente y el 100% de los costes sociales de la trabajadora suplente, y la posibilidad del disfrute del descanso por maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial cobrando parte de la prestación económica, entre otras cosas porque así está recogido en el régimen general de la Seguridad Social. En octavo lugar se establece la medida más controvertida, pero que sin embargo la Directiva que estamos estudiando y que ha sido objeto y pilar básico de nuestro trabajo recomienda después de un estudio pormenorizado de su aplicación. Por lo tanto remarcamos la necesidad de la afiliación obligatoria a la Seguridad Social, cuando ésta sea obligatoria para los trabajadores autónomos. Es una medida que tiene dificultad de incardinación en nuestro ordenamiento pero cierto es que dice: “Tenemos que partir de un sistema flexible de cotización a la Seguridad Social con el fin de eliminar los temores ante la posibilidad de que una pequeña empresa tenga que doblar sus cotizaciones, si se obliga a cotizar por separado a los cónyuges colaboradores.” Entre este sistema flexible que tenemos que aplicar pues, hemos propuesto alguna serie de medidas. Por ejemplo, las posibilidades de cotización podrían estar en función de un porcentaje de la renta de la empresa, de un porcentaje de las rentas personales o una parte del tope máximo de una cotización prevista en la Seguridad Social. Cada persona podría decidir el nivel de contribución y sus cotizaciones, y además se podría incentivar considerando desgravable las cotizaciones a la Seguridad Social de los trabajadores autónomos y de su cónyuge.

Como conclusión quiero recordar que la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del desarrollo rural, requerirá bastantes esfuerzos. Aún persiste toda una serie de obstáculos que hoy hemos puesto de manifiesto y con ello lo que queremos es crear un gran debate. Pero el debate en profundidad, que a mí me gustaría que hoy tratáramos con el mayor cariño, es el de los efectos generados por los derechos derivados desde la perspectiva de la individualización de derechos, que afectan a cada una de las medidas que hemos propuesto. Entendemos que ninguna tradición, costumbre o práctica puede excluir a las mujeres del disfrute de derechos humanos que constituye una parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos existentes. Por lo tanto estos grupos de desarrollo rural contemplan como objetivo inmediato poder colaborar y facilitar un reconocimiento legal de las mujeres rurales coempresarias o empresarias invisibles, pudiendo suponer en algunos casos conseguir transformar esas actividades en empresas profesionalmente reconocidas y adecuadamente remuneradas. Gracias.



➔ primer bloque temático. Debate en el marco de regulación del trabajo autónomo.

Debate panel de expertos. 1º bloque temático. Propuestas y alternativas para el reconocimiento de las mujeres coempresarias en el marco de regulación del trabajo autónomo.

Miguel Ángel Martínez de la Riva: Es un placer para mí el poder moderar y poder participar en este panel de expertos y expertas que yo creo que el tema propuesto es muy interesante. Voy a pasar brevemente a ir presentando a cada una de las personas que vais a intervenir en el panel y luego haremos unas consideraciones generales, y enseguida empezaremos a meternos en harina como se suele decir y a comenzar la discusión. Van a intervenir en este panel: Marisa Soletto Ávila, directora de la Fundación Mujeres; Carmen Sáenz Lara, catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Córdoba; Fernando Valdés Dal-Re, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por Universidad Complutense de Madrid; Altamira Gonzalo Valgañón, miembro directivo de la Asociación de Mujeres Juristas THEMIS. Maria Luisa Nieto Contreras, Directora Técnica en proyectos de Mujer y Desarrollo Rural en la Federación de Mujeres y Familias del Ámbito Rural (AMFAR); Luís María García Cabiedes, jefe de servicio de Inserción Laboral y Programas Comunitarios de la Dirección General del Fomento del Empleo del Servicio Andaluz de Empleo de la Junta de Andalucía; Jesús Cruz Villalón, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Sevilla y Decano de la Facultad de Derecho; Jordi Gutiérrez i Suárez, Coordinador General de la Federación Sindical Trabajadores Autónomos Dependientes, representante de Comisiones Obreras en el Consejo General de la Seguridad Social y miembro de la Comisión Ejecutiva de Comisiones Obreras de Cataluña. Se incorporará esta tarde Eustasio De la Fuente González, Magistrado Emérito de la Audiencia Nacional y con anterioridad Magistrado del Tribunal Central de Trabajo y Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Nos acompaña también en este debate Graciano Alía Álvarez, consejero técnico de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del Instituto Nacional de la Seguridad Social; Rocío De la Hoz Gómez, Subdirectora General de Programas del Instituto de la Mujer; Isidro Hidalgo Arellano, jefe de servicio de Promoción y Desarrollo de la Dirección General de Desarrollo Rural de la Consejería de Agricultura de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha; Dolores Calderón Rubio, Jefa de Servicio de Planificación y Control de Recaudación de la Tesorería General de la Seguridad Social; José Fernando Lousada Arochena, Magistrado del Tribunal Superior de Justicia de Galicia; Juana María López García-Cano, coordinadora del servicio provincial del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha en Toledo; Julia García-Vaso García, Directora de Formación y Proyectos de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos y es miembro fundador de la Asociación de Mujeres a nivel estatal UATAE; Montserrat Moyano Moyano, presidenta de la Asociación de Mujeres Rurales de Andalucía; Virginia Maquieira D'angelo, directora del Instituto de Estudios de la Mujer en la Universidad Autónoma de Madrid; Paloma

Arroyo Sánchez, directora de la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Social y Coordinadora del Departamento de la Mujer, en representación de la Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES). Tenemos también participando a Paloma De Villota Gil-Escoín, profesora titular de Economía Aplicada de la Universidad Complutense de Madrid; Santos Miguel Ruesga Benito, catedrático de Economía Aplicada de la Universidad Autónoma de Madrid y Vicerrector de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo; Juan Antonio Martín Díez, jefe de servicio de Diversificación en la Subdirección General de Economía Social de la Dirección General de Desarrollo Rural del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Y por último nos acompaña Javier Quintana Navio, Director de Estudios del Instituto de la Empresa Familiar.

Brevemente comentarles que el objetivo de este debate, que vamos a comenzar no es intentar buscar una opinión de consenso y que todos vayamos a unificar criterios, si no que tenemos que partir de la riqueza, de la diversidad y de la variedad de las opiniones que cada uno de vosotros y de vosotras. También indicaros que intentar, en la medida de lo posible, que las intervenciones no sean muy largas y que no excedan por favor de cinco minutos porque si no, perderíamos dinamismo y riqueza dentro del propio debate. También comentaros que está previsto grabar toda la sesión de este panel, grabación que se transcribirá y será publicada en breve.

Mercedes Reyna González: Vamos a pasar al debate del bloque temático número uno, que va a durar toda la mañana hasta las catorce horas que será la comida, y es el bloque temático sobre la protección social no derivada para las mujeres coempresarias. Evidentemente esta propuesta se hace, como ya se ha comentado, porque existe un colectivo muy numeroso de mujeres que tienen una aportación económica muy importante a este país, pero no tienen un reconocimiento profesional ni legal, estando sumidas en la más indignante precariedad. Por otra parte, los sistemas de protección social, objeto sobre lo que vamos a debatir, están muy supeditados a una situación familiar, al estado civil (casados, solteros, etcétera). Lo que se pretende es avanzar, proponer y debatir la importancia que tienen los derechos individualizados, no los derechos derivados. En nuestra realidad social la figura jurídica más extendida en estos momentos es la figura del trabajador autónomo, cuyo entorno está dominado por unas importantes obligaciones fiscales, así es como lo perciben estas personas y como es la realidad, pero por otra parte no existe una separación entre el patrimonio personal y el patrimonio de la empresa, y consiguientemente los derechos que tienen los trabajadores autónomos en estos momentos están en una situación de revisión, principalmente en relación a la protección social y a la protección legal que ellos reivindican.

Entre las propuestas que se hacen, y que va a ser el objetivo de este primer debate, se encuentra la propuesta del Estatuto del Trabajador Autónomo/a, mediante medidas específicas para proteger a su cónyuge. Esto se concreta en la posibilidad de hacer una contratación laboral de familiares que podrían estar

incorporados al Régimen General de la Seguridad Social, una ayuda específica al autónomo que propicie el alta de autónomo colaborador de algún familiar, y por supuesto del entorno que tiene, no solamente del cónyuge sino también de los hijos, aunque en el proyecto MEVEL nos hemos centrado en las mujeres coempresarias. Por otro lado se pretende que haya una no-exención del pago de impuestos, sino una exención durante un tiempo que facilite que no sea una carga económica la que tengan que tener estas pequeñas empresas familiares al incorporar a las mujeres coempresarias, o otros familiares hasta segundo grado de consanguinidad en el negocio familiar, tanto si se dan de alta como autónomos, como en el Régimen General de la Seguridad Social.

Se indica la posibilidad de incorporar al Régimen de Trabajadores Autónomos a trabajadores autónomos a tiempo parcial, también para familiares hasta segundo grado de consanguinidad. Sin olvidarnos de la afiliación obligatoria a la Seguridad Social, algo que también se ha comentado y que se considera que es un aspecto importante. Dentro de este bloque también se pretende debatir sobre las trabajadoras autónomas a tiempo parcial entendiendo esta figura como una demanda histórica. ¿Por qué? Pues porque la existencia de la actividad del trabajador autónomo, trabajador o trabajadora, se puede realizar a tiempo completo pero también se ha comentado que un 62% de los familiares que trabajan con una persona autónoma, o con un pequeño empresario, lo hacen a tiempo parcial. Como se ha señalado también el 81% de las mujeres que trabajan con sus familiares a tiempo parcial lo hacen menos de cuatro horas diarias. Vistas así las cosas sería justo adecuar el régimen fiscal a la dedicación que tienen estas personas. Con estas medidas las cónyuges pueden acceder a un régimen legal, y pueden tener derechos individuales a la formación continua adaptada a sus peculiaridades, y finalmente serán copartícipes en la toma de decisiones. Matizando, creo que hay que mirar con lupa y apoyarse en las numerosas investigaciones que desde las distintas universidades vienen haciendo sobre la utilización de los tiempos, y en todo el debate generado en torno al tiempo de dedicación al trabajo productivo y reproductivo de las mujeres. Es desde las diferentes entidades de igualdad de oportunidades, donde realmente se pueden cuestionar estos porcentajes, puede que sean válidos oficialmente, pero debemos tener en cuenta que existe una confusión muy grande, que llega incluso a las propias mujeres que no saben cuantas horas dedican al negocio. Muchas mujeres y muchas familias dicen que están dedicando cuatro horas, pero la realidad (con la que yo me he encontrado personalmente desde la investigación y durante muchos años sentándome en las casas de las mujeres, sentándome en sus negocios, sentándome en las cooperativas años y años, y días y días), hace que ponga entre interrogantes esas cuatro horas de dedicación a la actividad. Es un tema bastante polémico e importante, pero que no puede suponer el dar la alternativa de trabajo a tiempo parcial de las mujeres para realmente invisibilizar, solamente se invisibilizaría una parte de su trabajo, pero se va a seguir invisibilizando una parte, el resto –no solamente el trabajo que dedican a los cuidados-, sino una parte del horario que dedican al negocio familiar. Simplemente para terminar, propongo que por favor eso se tenga en la cabeza. Aquí, casi todo el mundo que estamos aquí, conocemos muy bien -a través de familiares, nuestros padres o

el entorno que tenemos, (por la actividad laboral o familiar)-, lo que ocurre en los ámbitos rurales en los pequeños negocios familiares; esto también sería aplicable a las zonas urbanas. Por tanto, tengamos en la cabeza esa confusión de tiempos, y realmente seamos justos con esta parte importante de mujeres que están haciendo una aportación tremenda en la economía de este país, y de toda la Comunidad Europea y que no están siendo reconocidas. Sin más, pueden ya ustedes pedir la palabra por favor.

Altamira Gonzalo Valgañón: Soy Altamira Gonzalo, pertenezco a la Asociación de Mujeres Juristas THEMIS y profesionalmente soy abogada en ejercicio, me dedico al Derecho de Familia. Por tanto digo ya con esto que de Seguridad Social sé muy poco. Quiero felicitaros por el trabajo tan importante, que a mi parecer y al de mi asociación, habéis hecho porque habéis puesto sobre la mesa un problema muy importante y que afecta a muchas mujeres. Creo que la gran injusticia con las mujeres ahora en nuestro país procede del tratamiento que se les da en materia de Seguridad Social. Las mujeres son las grandes olvidadas. Hace un momento allí fuera comentaba con unos compañeros y compañeras que recuerdo que en el año 83, después de entrar en vigor la Constitución, el Tribunal Constitucional dictó una sentencia que declaró inconstitucional la norma que regulaba las pensiones de viudedad que trataba de manera discriminatoria a los viudos. Inmediatamente todos los viudos de este país de mujeres que habían cotizado escasos días, pidieron y obtuvieron su pensión de la Seguridad Social. Es decir, la Seguridad Social y los tribunales en ese caso, dieron una respuesta justa y rápida para equilibrar por arriba el tratamiento que se daba a los hombres. Esa respuesta no la hemos visto con las mujeres. ¿Por qué? Porque en primer lugar, como habéis puesto muy bien de manifiesto, cuando hay algo costoso se sacrifica y se ahorra con las cotizaciones a la Seguridad Social de las mujeres. Esto se observa, por ejemplo cuando se ven vidas laborales de mujeres, son mujeres que han estado trabajando por cuenta ajena o por cuenta propia hasta la fecha del matrimonio, bien sea por cuenta propia o por cuenta ajena. Llega la fecha del matrimonio, se dedican en exclusiva al cuidado de la familia o hacen algún trabajo sumergido y es -cuando hay una situación de crisis matrimonial-, cuando esa problema emerge y cuando vienen las prisas por tratar de cotizar a la Seguridad Social. Eso es así en general, y ocurre también que cuando -en esa situación de crisis familiar- se va a liquidar el régimen matrimonial, que en la mayor parte de España como sabéis es régimen de comunidad de bienes, resulta que uno de los cónyuges, generalmente el marido, tiene un saco muy grande que no se tiene en cuenta a la hora de repartir los bienes. Ese saco muy grande son las cotizaciones a la Seguridad Social durante los diez o veinticinco años que duró el matrimonio. Ese es un patrimonio importantísimo del que no se compensa económicamente a la mujer, y resulta además que ese hombre tiene asegurada su vejez, o su invalidez, con esas cotizaciones que se han generado con cargo a la sociedad de gananciales, con dinero que pertenecía a los dos cónyuges y durante los años de matrimonio. Quiero decir con esto, que lo lógico y lo justo sería, teniendo en cuenta además las normas que regulan la sociedad de gananciales del Código Civil, que esas cotizaciones beneficiaran por igual a los dos cónyuges, las cotizaciones que se hicieran durante el tiempo del matrimonio

en régimen de comunidad.

Esta es una gran injusticia que afecta a muchísimas mujeres. Y por supuesto, estoy de acuerdo con el planteamiento que se hace, de que se debe tender, (además las normas comunitarias así lo viene diciendo hace tiempo), hacia la generalización de lo que son derechos propios en materia de Seguridad Social. Cada persona tiene derecho a tener su propia pensión, con independencia del estado civil que se tenga, y con independencia de la situación personal. Por tanto, entre esa situación de cada persona una pensión y la situación actual de casi exclusivamente pensiones derivadas para las mujeres, las propuestas que se hacen me parecen una solución intermedia de estricta justicia. Es decir, son mujeres que desarrollan una actividad, y que en el caso de que fueran hombres daría lugar a su inclusión en un Régimen de Seguridad Social, y tienen derecho a estar incluidas en ese Régimen de Seguridad Social. Por tanto os felicito porque creo que es muy importante el trabajo que habéis realizado.

Fernando Valdés Dal-Re: Yo uno mi felicitación a vuestro trabajo, y en esta mi primera intervención, supongo que así lo entenderéis, voy a hacer algunas consideraciones desde la crítica constructiva a vuestras propuestas en materia de protección social al objeto de si podéis considerarlas y si no, pues nada. En definitiva pretendo animar un poco el debate desde esa perspectiva. Dado que decís que ahora sólo se tratará la protección social, dejo de lado los problemas de la constitución de la empresa y me centro.

Si yo he entendido bien vuestro trabajo y creo que sí, porque sobretodo habéis tenido una enorme claridad, vuestras propuestas se centran en: la contratación laboral de parientes, y la regularización obligatoria de la cónyuge coempresaria invisible. Parcialidad básicamente, a parte dejo de lado los temas fiscales porque no me siento capacitado para pronunciarme. Sobre esos temas concretos, -si entiendo bien vuestra propuesta y ahí nace mi duda-, es si al solicitar la contratación laboral o la obligatoriedad de la inclusión del RETA de la cónyuge, estáis queriendo modificar las reglas o los requisitos que actualmente rigen, y que permiten ya a los parientes ser contratados laboralmente y a las cónyuges estar incluidas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Quiero decir, que estáis pidiendo algo que ya está recogido, por lo que he de suponer que lo que queréis es ir más allá, y modificar las reglas o los requisitos de la contratación laboral, de un lado y de la inclusión de otro, de la inclusión en el Régimen Especial.

Si esa es vuestra intencionalidad, yo no sé hasta que punto esa es una propuesta proporcional a vuestros objetivos. Porque la contratación laboral de parientes se produce cuando estos parientes ejercen una actividad por cuenta ajena, y por tanto, el dejarlo a la voluntad, me parece cuanto menos una fórmula muy discutible. Y si lo que se pretende es la inclusión, -fuera de los requisitos que dice la actual norma reguladora que son relativos a las prestación de un trabajo habitual, directo, etc.-, eso me parece que puede ser interpretado de manera suficientemente amplia como para facilitarlo. ¿El problema de fondo cuál es? Creo que ahí es donde podríamos discutir. Es que en definitiva partís de la premisa, y que yo creo que puede ser compartida, de que la invisibilidad, por utilizar vuestro lenguaje,

viene dada porque es muy costoso, que la unidad familiar cuando tiene que reducir costos siempre sacrifica el alta y el pago de la cotización de la mujer. Pero yo creo que si ese es el problema, habría que centrar única y exclusivamente el tema en los incentivos, en las bonificaciones a las cuotas de Seguridad Social. Y lo demás, yo creo que está, salvo lo que diga ahora de parcialidad, razonablemente bien cubierto en nuestro sistema.

La parcialidad es, también junto a la disminución de las bonificaciones o el establecimiento de bonificaciones, el gran problema. Pero claro, ese es un tema de una extraordinaria complejidad. Es complejo ya para quienes trabajan a tiempo parcial en el Régimen General, y para quienes trabajen a tiempo parcial en el RETA, el establecimiento de las cotizaciones, el mantenimiento del principio de correspondencia entre cotización-prestación plantea sin duda problemas técnicos -no insuperables- y yo creo que por ahí es por donde se tendría que empezar a trabajar.

Pienso que también se podría hacer alguna reflexión sobre el papel de las prestaciones no contributivas de la Seguridad Social. Desde el año 95, me parece o 92, además de las contributivas están las no contributivas. Deberíamos reflexionar sobre qué volumen de estas mujeres invisibles, de estas coempresarias, llegado el momento pueden acceder a las prestaciones no contributivas. Reflexionar cómo podrían aligerarse de algún modo los requisitos para que estas mujeres puedan acceder a las prestaciones no contributivas, me parece algo que valdría la pena estudiar. Entre otras razones por una empírica: los datos demuestran que en el RETA las prestaciones están muy próximas, junto con el Régimen Especial del Servicio Doméstico, a las mil. Es decir, es el Régimen Especial que tiene unas prestaciones medias más bajas. Aunque tiene una solvencia muy notable, es un régimen de prestaciones bajas. No debería haber mucha diferencia entre los mínimos de las prestaciones del sistema no contributivo y las medias del RETA. Por tanto, ahí habría que hacer algún análisis puente, trabajar no sólo en el terreno de la contributividad sino también en el terreno de la no contributividad para, por ejemplo, aliviar algo el modo en como se calcula la renta familiar que permite acceder a este tipo de mujeres en el caso de separación. Creo que ese sería un sendero que permitiría también el logro de un objetivo que desde luego no puede por menos de compartirse.

Jordi Gutiérrez i Suárez: Soy Jordi Gutiérrez, Coordinador de la Federación Sindical TRADE de Comisiones Obreras y portavoz de la Mesa de Autónomos de Cataluña, con lo que me obliga a, más allá de la estricta visión de mi organización, intentar tener algunos planteamientos más amplios.

Desde la coincidencia con los objetivos del proyecto, yo quería en primer lugar situar algunos elementos que creo que son básicos para el posterior debate. Alguno ha salido en la intervención anterior y quizá yo no lo he sabido encontrarlo en la documentación que nos habéis dado pero seguramente estará en los estudios que están disponibles en la página web. En cualquier caso, opino que es importante plantearlos porque si no podemos hacer un debate sin base, y por

tanto un poco en el aire. En primer lugar, hay que situar la realidad del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, que a nuestro entender tiene una reconversión no resuelta. Existe un transito de reconversión, que creemos que está mal resuelto, y veremos por qué ahora...no sé si se ha constituido, o se va a constituir este mes una comisión que va a tener que estudiar la convergencia de regímenes de la Seguridad Social, y posiblemente uno de los temas a debate va a ser la convergencia del Régimen Agrario.

Por otra parte, creo que hay que empezar a hablar en voz alta de que es el RETA. El RETA, desde mi punto de vista, es el contenedor de restos, de todo aquello que no era clasificable o que estaba muy definido en los parámetros del sistema público de Seguridad Social. Entonces claro, cuando hablamos de un Régimen como es el RETA que tiene realidades tan distintas, y que contiene intereses contrapuestos, y realidades tan diversas, hay que valorar esa situación. Otra cuestión es el tipo de Seguridad Social que tiene este país, que es un sistema contributivo y solidario y no de reparto, no de capitalización. Pienso que esto es importante remarcarlo siempre que hablamos de Seguridad Social y autónomos porque no siempre en este país se entendió de la misma forma, seguramente por su propio inicio que no la realidad actual que no tiene nada que ver. Históricamente, en su inicio se veía más por los propios colectivos, me refiero que se integraron en ese régimen, como un régimen subsidiario de los fondos privados. Así, normalmente el autónomo con bastantes posibles, calidad de vida, etcétera, se veía obligado a cotizar un fijo mínimo al sistema público pero luego él se financiaba el otro. Hoy esta realidad no tiene nada que ver, pero hay que recordarla cuando hablamos de propuestas de reforma de la Seguridad Social. ¿Por qué? Porque como decía el ponente anterior, el sistema de la Seguridad Social se basa en una madeja complejísima de vasos comunicantes y lo peor que se puede hacer, y aun así se ha hecho, es legislar sobre Seguridad Social con parches, porque tarde o temprano el parche no se paga y se a de modificar. Por lo tanto es absurdo ir a por medidas parciales.

Pienso que hay una expectativa, veremos si es una oportunidad o no. El debate que nos ha prometido el actual Gobierno sobre el Estatuto del Autónomo puede servir para avanzar, y digo puede servir porque nosotros tenemos la duda. ¿Por qué? Porque primero habría que clarificar los objetivos, qué se quiere conseguir con ese Estatuto del Trabajador Autónomo. Porque si se trata de hacer un Estatuto que sea también un cajón de sastre, un contenedor de restos, difícilmente va a dar soluciones para realidades muy complejas. Además se ha de establecer un verdadero diálogo social con las organizaciones representativas de las distintas realidades del trabajador autónomo.

En relación a las medidas concretas que se plantean, nosotros, y ahora no hablo como Comisiones, sino como Mesa de Autónomos de Cataluña, lo tenemos planteado y compartimos plenamente las propuestas de cotización a tiempo parcial para hombres y mujeres. El mundo del trabajo es mucho más complejo de lo que parece, porque nos encontramos con el tema de aquella gente que está en dos regímenes, o que debería estar legalmente en dos regímenes y sólo está en uno para no tener que cotizar por dos, porque además los números no

salen, y por que la realidad es la que es.

Nosotros también añadimos que en el tema del Régimen de Autónomos hay un aspecto fundamental, y es que si sólo modificamos cotizaciones y prestaciones, podemos quedar muy bien, pero será una reforma de vacío. Es fundamental cambiar en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos los mecanismos de cotización. Es absurdo hablar de las bases mínimas o máximas, si el autónomo en el mes de octubre del año anterior tiene que prever cual va a ser el rendimiento de su trabajo el año próximo. Hay países de la Unión Europea que tienen sistemas flexibles, y por tanto eso no es imposible. En cualquier caso, requiere una voluntad política.

En cuanto al tema de la contratación de familiares, nosotros también lo tenemos plenamente asumido, en eso se debe avanzar. Y en relación a las medidas de ayuda para aflorar el empleo sumergido, estoy totalmente de acuerdo, aunque nosotros más que hablar de tiempos exentos de tributación en la actividad, hablamos de aplazamientos y que más tarde se vea. Si realmente la actividad iniciada produce unos rendimientos pues se tiene que pagar, aunque sea a los dos o tres años. Pero en principio defendemos una política más de productividad, de empresa dinámica, que no de subvención.

Santos Miguel Ruesga Benito: Soy Santos Ruesga de la Universidad Autónoma de Madrid. Yo también felicitaría a los que han iniciado el trabajo, sobretodo por lo que supone iniciar un debate en unos términos, y en lo que yo creo que todos estamos de acuerdo es en tratar de buscar situaciones de equilibrio e igualdad para colectivos que en principio identificamos como discriminatorias. A partir de esta hipótesis yo creo que, y esto a lo mejor es una deformación profesional como académico, el método de trabajo es importante. Es decir, cómo ordenamos lo que queremos hacer. Uno supone que se define el objetivo general, y luego los objetivos más específicos, dentro de eso se concreta el sujeto sobre el que estamos hablando, y a partir de ahí podemos delimitar los instrumentos, los objetivos instrumentales, dado que obviamente los instrumentos que ponemos en marcha pretenden conseguir el objetivo que hemos definido para el sujeto que hemos definido. Mi problema al leer el documento que habéis propuesto, y la presentación que habéis hecho es que me produce bastante confusión. Yo entiendo que hay planos del análisis que están entremezclados, y eso hace que la llegar a los instrumentos finales, me confunda.

Muy sintéticamente, uno cuando aborda estos temas de desequilibrio y desigualdad en términos de género, puede ir desde el punto de vista metodológico –y aquí están Virginia y Paloma que han trabajado mucho más que yo-, a lo que podríamos llamar la posición analítica de partida, de género. Es decir, hay un problema de enfoque de nuestro sistema jurídico que se apoya fundamentalmente en la concepción de la familia como una unidad productiva, de consumo, etc., y esto por lo tanto produce efectos derivados, puesto que en el ámbito de la familia el sujeto subordinado es la mujer. De este modo el efecto que vamos a tener es el de subordinación en la actividad económica de la mujer. Ahora bien, obviamente

no está en el ámbito de la discusión hacerse un planteamiento, de reforma radical de nuestro sistema jurídico que se apoye en otra concepción, en otra filosofía, y evidentemente los derechos individuales están ahí reconocidos sin pasar por el tamiz de la familia que es lo que creo que aquí se plantea. Eso es una primera cuestión. Si entramos a lo que podríamos definir como posturas más reformistas decir, “bueno, como ese cambio radical en la base filosófica del Derecho no lo vamos a plantear de aquí a corto plazo, vamos a ver que es lo que modificamos”. Primero ¿Qué es lo que estamos definiendo? Estamos definiendo un sujeto que llamáis coempresarias invisibles, que probablemente en términos antropológicos pueda estar muy claro, quizá también en términos sociológicos, pero desde luego en términos económicos y jurídicos yo no la veo nada clara.

Primero hay que entender qué es un empresario. Un empresario, aquí donde nos movemos, es alguien que toma decisiones en torno a una actividad. ¿Una mujer que trabaja dos horas en el bar de su marido toma decisiones sobre la actividad? Luego, a lo mejor no estamos hablando de empresarios, y estamos hablando de una variedad y como decía el compañero de Cataluña, estamos metiendo en el saco de los autónomos muchas cosas. Es una variedad de un contrato laboral, o de una relación laboral a tiempo parcial, que existe, que está tipificada como decía Fernando Valdés. Entonces, primera cuestión, identifiquemos el objeto al menos desde el punto de vista económico. ¿Por qué? Porque yo entiendo que en muchas de estas situaciones, de las que vosotras habéis hecho la tipología, lo que se produce es una prolongación de la actividad doméstica hacia una actividad mercantil. ¿Y dónde se rompe? Y ahí entran los problemas de definir el tiempo de trabajo o no. ¿Dónde es actividad doméstica y dónde es actividad mercantil? Porque, optando por la mayor, ¿por qué no plantear la protección de la actividad doméstica, que es una actividad productiva como otra cualquiera y que desde el punto de vista de los economistas tiene un valor de mercado perfectamente definible? Es lo que se denomina el coste de sustitución, es decir, si no lo hace esa mujer en su casa lo hará otro u otra, es decir, que tiene un coste. Por tanto, ¿dónde rompemos? Eso me plantea problemas de definición del sujeto del que estamos hablando que vosotros llamáis coempresario. Primero, yo no tengo claro si es un empresario, y segundo, quién es y quién no es dentro de ese colectivo, y desde el punto de vista estadístico lo que llamamos ayudas familiares, que también es muy discutible.

Por otro lado, un elemento que yo veo de una cierta confusión, ¿estamos hablando de autónomos o de empresas? Porque a la hora de tomar decisiones, yo he visto que habláis indistintamente de autónomos y de empresas. Son dos cosas distintas desde el punto de vista jurídico y desde el punto de vista económico. Entonces, si lo que estamos es optando porque una parte de ese colectivo entre por la vía de los autónomos, de acuerdo discutimos de esto, pero si entramos por la vía de empresa, también discutimos de empresa. Es decir, ¿de qué tipo de empresa estamos hablando, por qué ese planteamiento?. Y es que, además este problema de definición hace que tengamos problemas cuando estamos hablando de un tema, en el que yo me pierdo mucho más, en materia fiscal. Si hablamos de empresa estamos hablando de unos tributos, y de la desgravación sobre ellos

con unas ciertas implicaciones. En este caso no tiene sentido hablar de que la cotización de autónomos se desgrava en la empresa porque no hay empresa, son autónomos. Esas cosas, creo que tendríamos que ir las perfilando de una manera más clara. Durante muchos años me he dedicado a temas relacionados con el empleo sumergido y de la economía sumergida. Tengo cierta deformación profesional, soy economista y desde el punto de vista del análisis estrictamente económico, dejando a un lado otros factores como los antropológicos, si yo fuera una familia que tiene una situación como la que estáis planteando, dejemos de lado los problemas antropológicos de género, pongamos que es al revés, que es la mujer la que es empresaria y el hombre el que trabaja unas horas –cosa que ya sé que no ocurre, habitualmente-, pero en términos de coste, el análisis es muy sencillo: cuánto cuesta y cuál es el beneficio que recibo. En el capítulo de beneficios puedo tener desde desgravaciones fiscales hasta nuevas prestaciones que pueda tener por el hecho de ser sujeto individual de derechos sociales y no sujeto familiar, por así decirlo. Bueno, si uno echa cuentas, y evidentemente la gente las echa, probablemente no las echa con mucha visión de futuro pero la echa a corto plazo, tendríamos que equilibrar la balanza y decir, “¿hasta que punto obtiene beneficio por darse de alta el marido o la mujer como un sujeto? Porque claro, si no estaríamos rompiendo uno de los principios básicos del sistema, que es la contributividad. Podemos plantear romperlo, pero ya entramos en otra discusión. Si no rompemos el principio, algo tendrá que contribuir, -será hoy o será dentro de tres años-, pero algo tendrá que contribuir y tiene un coste. Y cuando yo sumo el coste, y al otro lado de la balanza pongo el beneficio, el resultado es que prácticamente tendríamos que llegar a una situación de que no cotice, para que el análisis coste beneficio, desde el punto de vista de la unidad familiar, fuera rentable. Podemos seguir discutiendo del tema.

Paloma Arroyo Sánchez: Soy Paloma Arroyo. Vengo en representación de la Confederación Empresarial de Economía Social, y más concretamente de la Confederación de Cooperativas de Trabajo Asociado, donde además tenemos un departamento de la mujer, y llevamos ya bastantes años analizando la situación de la mujer en la cooperativa de trabajo. Primero, yo también quería felicitaros, sobretodo por la valentía de poner el trabajo sobre la mesa, y permitir que desde distintos sectores y ámbitos, os lo podamos chafar completamente y poner en evidencia algunas cuestiones. Nosotros lo que hemos visto y analizado del estudio es que en principio estamos en un momento, y en eso coincido con el representante de Comisiones, bastante importante para definir lo que estamos entendiendo por el Estatuto del Trabajador Autónomo. Vosotros en el estudio habéis reflejado lo que normalmente se denomina como autónomo, pero es el empresario autónomo y no responde a toda la realidad que se está dando con los autónomos, ya que estamos hablando de una gran mayoría de individuos que están cotizando al RETA, sin estar inscritos en un estatuto autónomo. Y en ese sentido, desde las cooperativas de trabajo asociado, lo vemos, es nuestra realidad, nuestro día a día. Nosotros tenemos prácticamente el 40% de los socios y socias trabajadores cotizando a autónomos, y sin embargo no entran en ese campo de aplicación que desde el Ministerio se llama Estatuto del Trabajador Autónomo. Con lo cual, dentro de ese colectivo, en el que desde luego desde las cooperativas de trabajo

asociado las mujeres están representando casi un 48% de integrantes, tenemos a muchas en el tema de autónomos. Pero es que además tenemos una realidad que es la que vosotras habéis descrito y que, aunque se ha mencionado el término cooperativa, creo que responde más a las cooperativas agrarias que a las propias de trabajo asociado. Es la que venimos estudiando desde hace siete años, la evolución de la mujer en la cooperativa, el porqué la mujer entra en la cooperativa de trabajo, qué obstáculos está teniendo, qué inconvenientes, y qué está incorporando ella misma, que es lo que nosotros llamamos las buenas prácticas que se dan en la cooperativa. Ahí hay un caudal de temas en los que coincidimos con vosotras, por ejemplo en el tema de la parcialidad. No hemos podido conseguir, como no se consigue para los autónomos, que las mujeres estuvieran a tiempo parcial, nos ha costado muchos años de lucha el tener a los cooperativistas y a las cooperativistas a tiempo parcial en el Régimen General. Hemos sido objeto de persecución por parte de la inspección, y aún hoy con ese Estatuto reconocido, lo seguimos siendo por aquello que decía anteriormente el Director General en sus palabras de inicio del supuesto fraude. Las cooperativas de trabajo asociado constantemente somos inspeccionadas fiscalmente y desde la Seguridad Social por un posible fraude, por aquello de la amistad, personalismos, etc. Con lo cual nosotros también reclamamos un estatuto de parcialidad para los autónomos, ya que generaríamos y afloraríamos muchos puestos de trabajo que ahora mismo no se están dando, y estamos hablando no solamente en el ámbito rural sino en el ámbito urbano, con todo lo que significa en iniciativas sociales. Hay muchas mujeres trabajando y que de hecho están a tiempo parcial, pero muchas otras ni si quiera están cotizando en estos momentos, o están en una realidad que no podemos aflorar porque no existe esa posibilidad. Sobre todo lo que si queremos es que se refleje claramente cuándo hablamos del autónomo, y cuándo hablamos del autónomo que cotiza al RETA. Esto es una cuestión que debe de quedar clara en el Estatuto del Trabajador Autónomo.

En cuanto a las demás medidas, nosotros desde la Cooperativa de Trabajo Asociado, hemos intentado darle respuesta en la forma en la que la cooperativa asume el rol empresarial organizativo, y los socios y socias trabajadoras se vinculan a través del Régimen General, o en su caso del Régimen de Autónomos. Con lo cual, los temas fiscales y los temas de otra índole pasan a ser de la cooperativa y estamos aflorando esa realidad tanto en el mundo rural, como en el mundo urbano, no solamente en este. Pero también nos hemos encontrado con la realidad de que en estos momentos la sociedad, y ahí es donde hay que entrar en un cambio muy profundo -que no se ha puesto aquí sobre la mesa-, estamos hablando de protección social, pero la realidad es que mientras que no cambie la mentalidad de la sociedad, difícilmente podremos cambiar la protección social. Muchas mujeres no acceden a los puestos de dirección porque existen obstáculos de su propia unidad familiar, a que asuma determinadas responsabilidades. Del entorno en el que está acutando, son muchísimos los handicaps para que la mujer pueda compatibilizar la vida laboral, la familiar y encima de responsabilidad con un cargo. De ahí que, aún siendo un número pequeño, sí que estamos en las cooperativas de trabajo asociado en puestos de dirección, en el consejo rector, en la presidencia de una cooperativa, e incluso

en actividades que no son específicamente femeninas. En ese sentido hemos conseguido un avance significativo. Y, ¿cómo lo hemos conseguido? A través de algo que ahora no sale aquí, no sé si será objeto de otro panel, que es la formación. Lo digo porque no ha salido como tal, pero es imprescindible formar, es imprescindible diseñar y compatibilizar que esa formación pueda ser en los horarios que no representen una carga más para la obligación familiar y la obligación laboral. Y esto visualizarlo en una sociedad, que a pesar de lo que se dice, desde luego no está compartimentada para hombre y para mujer, y esto ocurre en el medio rural y en el medio urbano.

Entonces, desde ese punto de vista, y en esta primera fase, sí compartimos el tema de la parcialidad, sí compartimos lo de un Estatuto de Trabajador Autónomo que regularice muy claro. Y si es necesario que, por ejemplo solamente los que están en el RETA tengan que estar a efectos de la definición que hacéis vosotros en vuestro estudio, pues entonces ya sabremos también que el resto, que está cotizando y que no está en esta figura, si debe continuar en esa cotización, odebe pasar a otra. Es un tema que nosotros hemos expuesto al Ministerio y que hemos dicho que debe ser analizado.

A partir de ese momento dejamos también abierta la puerta a la contratación familiar, aunque para nosotros en este momento no es problema desde las cooperativas de trabajo. Pero ojo, sí es un problema, desde la perspectiva de que la ley de presupuestos vuelve a reincidir en que aquellas cooperativas en que accedan personas familiares como socios trabajadores tampoco tendrán las bonificaciones que tienen el resto de empresas. Este es otro tema a estudiar porque si resulta que se facilita la contratación de familiares, pero luego no se da otra medida no habremos conseguido nada. Gracias.

Julia García-Vaso García: Hola, buenos días. Soy Julia García-Vaso. Represento a la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos, y a la vez soy Presidenta de la Asociación de Trabajadoras Autónomas de Madrid, y fundadora de la Unión de Asociaciones de Trabajadoras Autónomas de España. Agradezco estar aquí, os felicito por el trabajo, dentro de lo invisible todas las lucecitas que se van encendiendo acabarán dando luz. Llevo muchos años trabajando en zonas rurales, sobretodo evaluando iniciativas y proyectos. Doy por hecho que es una mesa de expertos, pero también que habrá mucha gente que diciendo que conoce el trabajo autónomo, realmente no lo conoce, por ello decir lo siguiente: ahora mismo en el RETA hay en torno a 2.800.000 trabajadores y un tercio son mujeres. Esas mujeres efectivamente, en el tema de protección social, están discriminadas en relación a los hombres.

Yo me voy a centrar en dos temas porque no soy experta en Seguridad Social, hay catedráticos que saben más, por lo que me ocuparé del día a día, en lo que yo escucho en la asociación y en la UPTA. Hay un problema gravísimo que es tema de la maternidad. Se argumentó en un momento determinado, nosotros reivindicamos, hemos mandado los papeles al Ministerio... Menudo trabajo vais a tener los del Estatuto del Trabajador Autónomo, porque realmente no habéis

empezado, prácticamente sólo se ha constituido la mesa, y ya todo son reivindicaciones y un continuo “queremos estar”. El tema de la transversalidad, yo creo que debe de ir bajando, y si lógicamente va a ser una norma estatal, y reivindicamos estar en lo estatal, en lo regional, en lo local, tenemos un gobierno paritario y creo que allí donde se adopten decisiones que afecten a las mujeres, debemos de estar, participar y tener un poquito de peso. Nos da rabia enterarnos de cosas que nos afectan porque nos las cuentan los compañeros. Ha sido un palo, y es un hecho consumado la supresión, parece ser, de la bonificación por incorporación al trabajo autónomo de las mujeres mayores de 45 años, con el argumento del fraude y que iban a comprar la pensión. Lo ha dicho antes Juan José Barrera, también hay fraude cuando va la gente a más de ciento veinte por las carreteras y las autopistas, también hay fraude en las viviendas protegidas, y se siguen haciendo viviendas protegidas. Las indicaciones que yo tengo, según me dicen, de seiscientas mujeres que el año pasado se habían acogido a las medidas de bonificación por incorporarse a trabajo autónomo, se calculaba que el fraude, lo que decían que era comprar pensión, podía estar en torno a un 10%. Se estimaba que este año podrían acogerse unas ochocientas mujeres a esas medidas. Se ha cambiado, ahora lo que bonifican es la incorporación de mujeres y hombres jóvenes a trabajo autónomo. Para mí, se ha pasado de lo que era una medida de acción positiva a favor de la incorporación de las mujeres a ser una medida generalista. No estamos de acuerdo, nos lo hemos encontrado, y lo hemos denunciado tanto en el Gobierno actual, como en los distintos grupos parlamentarios, pero es un hecho que ahí está.

En cuanto al tema de la maternidad, si realmente hay medidas de apoyo a la reincorporación de la asalariada después de la maternidad, pensamos que con mayor motivo la autónoma tendría que tenerlas. A mí concretamente me vino ayer una mujer que tiene una tienda, está de ocho meses y medio y dice, “ahora ¿qué hago cierro la tienda o contrato una trabajadora?” Lo estoy diciendo porque me lo encuentro en la oficina, en el día a día. Y realmente es así. No sólo ya el que tenga sólo un establecimiento abierto al público, la misma profesional que tiene derecho a disfrutar de su hijo, y a disfrutar de toda la baja maternal y lo que es el periodo de lactancia, muchas veces como profesional dejas el despacho, dejas de ofrecer el servicio y pierdes clientes. Habría que buscar mecanismos de apoyo para que estas mujeres no tuvieran ese menoscabo en su actividad profesional.

También me preocupa mucho lo relacionado con la ayuda familiar. Voy a ser muy breve. La existencia de esas 246.000 mujeres de ayuda familiar que apuntaba el Director General, las voy a relacionar con el tema de formación. Se vincula la formación continua de los trabajadores a la cotización a la Seguridad Social, entonces si no cotizan no pueden ir a la formación, y vuelvo al ejemplo del pueblo. La taberna donde hay una mujer en la cocina ocho, diez, o a lo mejor dos horas, tiene una serie de riesgos que esa mujer no conoce porque no tiene acceso a cursos de prevención de riesgos laborales. Esta es una de las líneas que hay que potenciar, la prevención de riesgos laborales dándole un tratamiento de género, porque la salud laboral de las mujeres tiene unas peculiaridades que hay

que contemplar también. El Secretario de Estado de la Seguridad Social, en unas jornadas –precisamente hoy es la semana de la prevención, por eso no ha venido mi Secretario General y estoy yo-, decía que están haciendo el estudio de lo que supone la contratación de los cónyuges. También pusimos sobre la mesa el tema de la prevención de las mujeres que están trabajando por cuenta propia, cuánto más las que por no cotizar no tienen derechos a incorporarse a una formación continua, que para mí es un tema clave. Sólo puede ser competitiva, la profesional que esté formada y cualificada, y a la que no cotiza se le han cerrado las posibilidades de formarse. Es un tema muy grave, seguimos después. Gracias.

Jesús Cruz Villalón: Buenas tardes. Soy Jesús Cruz Villalón, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla. Yo también, y no por pura formalidad quiero comenzar felicitando a quienes han realizado este trabajo, aunque solamente sea por el hecho de que saca a la luz determinadas actividades profesionales que habitualmente las olvidamos porque estamos en medio de una sociedad industrial, sector servicios, muy urbanizado y este tipo de realidades a veces siguen existiendo y perviven en porcentajes mucho más elevados de lo que creíamos. En segundo lugar y aunque sea dicho por alguien que proviene del mundo del Derecho, creo que aquí hay que resaltar la importancia que tiene el elemento no jurídico en el sentido de que, a mi juicio, lo que cabe es el cambio de mentalidad. Me parece que esencial y al final claro, este tipo de foros acaban siendo un lugar para escribir las cartas de los Reyes Magos al Gobierno: “que si me tiene que modificar tal y cual cosa, que no tengo...”. Pero si aquí el cambio no es de mentalidad, el jurídico sirve de poco. Aunque hagamos una norma muy perfecta, si después la realidad sociológica sigue siendo la que es, no cambiamos nada. Habría que ver hasta que punto siguen existiendo esas realidades de la mujer que heredaba algo del padre, una empresa por ejemplo, y acababa gestionándola el cónyuge. Entonces tendrás el bien privativo reconocido en el Código Civil, y ese patrimonio será de la mujer pero se lo ha apropiado de facto el hombre. Aceptamos su trabajo a tiempo parcial, le reconocemos que son derechos propios y no son derechos derivados, pero al final ¿qué?, la pensión de jubilación de la mujer va a parar a una cuenta corriente que la manipula y la maneja el hombre. Entonces no sirve de nada. Primer elemento: el cambio de mentalidad es clave porque si no el Derecho no puede imponer lo que quiere imponer.

Segundo elemento que apuntaría, incluso con el panorama legislativo que tenemos, en el que yo creo que no hacen falta muchas reformas, el paso inicial creo que debe ser el de que se cumpla y se aplique lo que está establecido, porque hay mucha inaplicación en esta materia. En dos sentidos, uno, hay escasa divulgación de ciertas medidas que existen. Por ejemplo, pienso que son totalmente desconocidas las medidas de incentivo al empleo en el trabajo autónomo y, aunque son pocas existen algunas. Esto de que se puede contratar a una mujer en el periodo de de maternidad, eso es totalmente desconocido. La divulgación podría favorecer eso. Segundo lugar, a veces no es desconocido pero no se reclama que haya un control administrativo del cumplimiento, que la mujer que realiza un trabajo en un negocio familiar como autónoma está obligada a darse

de alta en el RETA, por lo tanto no hay que exigir un cambio legislativo porque ya existe la obligación. Luego, el problema es que no se da de alta porque no hay la inspección correspondiente y el seguimiento. Insisto, son problemas más de control y de efectividad de cumplimiento de la normativa que de otra cosa. En tercer lugar, yo llamaría la atención sobre cierto tipo de propuestas de reforma legislativa que, como efecto boomerang, se pueden volver en contra, en el sentido de que son reformas que parten de la premisa de un determinado reparto de roles en ámbito familiar, y a lo mejor estamos haciendo un pan como unas tortas, porque estamos institucionalizando los estereotipos ya existentes. Reforzamos por ejemplo la división del trabajo familiar interno. Esto que se dice, “hagamos la división de ganancias de las cotizaciones a la Seguridad Social”. Primero, si lo hacemos imagino que cuando lo decís, -lo decís respecto de las mujeres que no realizan trabajos autónomos-, porque si están en el negocio familiar como coempresarias (en vuestra terminología), si están lo que tendremos que ir es a que se afilien y que tengan su propia y exclusiva cotización. Lo que se está diciendo respecto de las otras, de acuerdo, pero tengamos cuidado. A ver si con eso, lo que estamos haciendo es no fomentando la incorporación de la mujer al trabajo retribuido, y la mantenemos en esa posición subalterna de exclusividad en las responsabilidades familiares. Creo que eso hay que tenerlo en cuenta. No digo que con esto yo me niegue a que se hagan ese tipo de medidas, pero espero que se sea muy cauto porque podemos tener el efecto boomerang. En cuanto a los incentivos a la cotización a la Seguridad Social de los trabajadores autónomos, enlazando con lo que decía el Director General al principio de que solamente cotizan por la mínima, la tendencia es que cuando hay dos miembros de la unidad familiar el cónyuge mujer no cotiza. Ahí hay que tener en cuenta, aparte del elemento de la compulsión jurídica, esto es muy diferente del asalariado. Esa cotización está en el mercado, y compite con otras posibilidades o alternativas: El autónomo elige, el asalariado no elige. Es decir, usted está trabajando como asalariado, usted cotiza y obligatoriamente cotiza por esto. El autónomo no, el autónomo puede elegir entre opciones alternativas, lo que no se puede, voluntaristamente, es pedir que se haga el incremento, o que la mujer cotice, sino que hay que ver cuáles son esas alternativas porque si, como decía Santos, se hace el cálculo económico a lo mejor las alternativas interesan. Pongo un ejemplo muy sencillo, en una unidad familiar de este tipo pueden decir, “además de la mínima yo puedo destinar a la pensión de jubilación futura, pues ¿cuánto? Dos mil euros más al año. ¿Qué hago?” Posibilidad A: incremento a la cotización al Régimen de Autónomos, o incorporo a la mujer. Posibilidad B: me hago un plan de pensiones. El plan de pensiones, a lo mejor al final de mi vida laboral tiene el resultado idéntico en cuanto a ingresos económicos, pero además de forma inmediata tengo la desgravación por inversión, o ahorro vía plan de inversiones. De forma que si yo la cotización a la Seguridad Social no tengo la desgravación y en el plan de pensiones sí que la tengo, pues me voy inmediatamente al plan de pensiones. Segunda posibilidad, es que yo invierto, enriquezco el patrimonio del negocio, agrando el local y al final es un patrimonio que lo destino en el momento final a la inversión. Esto también hay que tenerlo en cuenta.

Marisa Soletto Ávila:

Me voy a unir a las felicitaciones que está haciendo

todo el mundo. Yo además he tenido la suerte de acompañar un poco más el proceso. Deciros que me lo estoy pasando muy bien, y que creo además que he aprendido, y que estoy aprendiendo muchas cosas, y que al mismo tiempo estamos haciendo una cosa muy importante. Al equipo de trabajo de MEVEL lo conozco desde hace mucho tiempo, y quizá puedo ligar su tarea, con experiencias antiguas que vienen de los problemas que en materia de intervención social a favor del desarrollo local nos hemos ido encontrando en los últimos años sobretudo cuando hablamos de mujeres. No he dicho mi nombre, soy Marisa Soletto, la Directora de la Fundación Mujeres. Os imagináis que la intervención que voy a hacer es, desde ese punto de vista social, y de la experiencia que tengo de trabajo a favor de la igualdad de oportunidades y también a favor del tema del desarrollo local y de los recursos humanos.

Cuando me acerqué a la propuesta, de alguna manera sí que pude evaluar a partir de mi experiencia que, efectivamente, las propuestas al menos reflejan la necesidad que existe en estos momentos en los ámbitos locales, especialmente en los ámbitos rurales, de abrir la puerta de participación de las mujeres a los beneficios que se derivan del desarrollo local y rural. Porque la gente que está trabajando con este tipo de fondos, en el marco de iniciativas de trabajo, que son muy generosas económicamente -aunque nunca lo suficiente-, pero que en principio estamos moviendo mucho dinero para un ámbito que tiene un objetivo de igualdad de oportunidades, y nos chocamos siempre con una barrera, y es que estos obstáculos antropológicos y sociológicos que existen en este momento, dificultan que las mujeres puedan incorporarse en igualdad de oportunidades. Eso no significa necesariamente que la ley que estamos aplicando sea discriminatoria. De forma directa no lo es, pero sí que de alguna manera, la reflexión que yo he podido hacer en estos meses en los que he estado en contacto con esta iniciativa, es que lo que se está pidiendo es que la ley de respuesta a un problema de carácter social que existe en este momento. Un problema que se puede tasar específicamente, y podríamos estar hablando probablemente días y días sobre las dificultades que existen para que las mujeres se beneficien en igualdad de oportunidades a los hombres en los resultados del desarrollo local.

En octubre del 2003 se aprobó una modificación de la Ley de gobierno que hablaba específicamente del impacto de género de la legislación. Creo que el ejercicio que estamos haciendo es un ejemplo claro de cómo el efecto que produce la aplicación de determinada norma, de forma separada sobre hombres y sobre mujeres, tiene que ser uno de los elementos de juicio a la hora de poder proponer las medidas legislativas que regulan una determinada situación. Es mi opinión, y vengo del camino de aquellos que estamos defendiendo ese tipo de cuestiones. A mí me gusta el planteamiento que se hace, en ese en ese sentido en el estudio. Deciros, en ese sentido, que las propuestas en general me parecen bien, tengo algunas dudas puntuales, pero sobretudo me parece bien el criterio que se ha aplicado al intentar hacer un análisis de beneficio en el ejercicio de los derechos. Como algunas compañeras que han intervenido antes, deciros que mi conocimiento del ámbito legislativo es bastante limitado, pero que de alguna forma sí que os tengo que decir a las personas que conocéis mejor los regímenes jurídicos, que

es necesario que incorporemos la igualdad, el equilibrio entre hombres y mujeres, como uno de los beneficios que se derivan a la hora de echar las cuentas que tenemos que hacer para este tipo de operaciones. Es decir, que de alguna manera, a mí me parece que aunque a nivel de ingreso familiar no se derivase ni una sola peseta más, ni la caja de la Seguridad Social ingresara, es decir, aunque quedáramos a cero, simplemente el hecho de que haya personas ahora mismo que están en una situación de derecho derivado que accedieran a un derecho propio, me parece beneficio suficiente aunque nos costara un poco. De alguna forma estaríamos compensando situaciones que ahora mismo no son muy razonables. En este momento estamos diciendo que en la unidad familiar, o en el derecho derivado de un matrimonio, está la pensión del marido que recibe por las cotizaciones que haya hecho. Si se muere la mujer, el marido se queda con la pensión completa, si se muere el marido la mujer se queda con el 45% de la pensión. Me uno por lo tanto a la reflexión que hacía Altamira, -de quien he aprendido mucho también en este proceso-, sobre la necesidad de articular medidas que protejan, y que equilibren estas situaciones, aún más en casos en que la cooperación de las mujeres en el desarrollo de los negocios familiares, que ha generado las cotizaciones, ha sido una colaboración necesaria, imprescindible para el buen desempeño del negocio.

La situación sociológica que se produce es está, esta relacionada además, y yo creo que la gente que tenéis el saber jurídico en la mano tenéis que hacer la reflexión: la necesidad de incorporar la igualdad como un valor nuevo a la regulación y equilibrio de las mujeres, y a los temas del desarrollo local y rural. Me parece un tema emocionante y es un poco lo que quería transmitir en esta primera ronda simplemente.

Carmen Sáez Lara: Mi nombre es Carmen Sáez, soy Catedrática de Derecho del Trabajo de la Universidad de Córdoba. En primer lugar dar las gracias a los que me han invitado, y me dan la oportunidad de estar aquí con todos vosotros y a aquellos que han realizado este trabajo. Creo que todos nos hemos dado cuenta que son situaciones muy plurales, y muy complejas las que se están aquí describiendo por todos los que habéis hablado, yo al menos así lo he visto, pero en todas existe un denominador común. Me voy a olvidar del lenguaje jurídico. Hay un denominador común, que siempre hay una mujer perjudicada, yo es lo que estoy viendo en todas las situaciones. Cuando es empresaria, cuando no es empresaria sino que es el cónyuge del empresario... Es decir, son situaciones con un tratamiento jurídico distinto, pero en la que siempre hay un problema de base que creo que es el que nos tiene que hacer reflexionar sobre qué es lo que pasa. Y en definitiva pienso que este trabajo, tal y como yo lo he entendido, lo bueno que tiene entre otros valores, es el de pretender la dignificación de una serie de mujeres. La dignificación a través del trabajo, ya sea por cuenta ajena o por cuenta autónoma, es fundamental. En esta tarea lo primero y fundamental es conseguir esa autoestima y esa dignificación necesaria que es lo que se precisa.

Las normas jurídicas, lo acaban de decir por aquí y lo dijeron antes mis compañeros, la verdad es que dan soluciones. La mujer o el cónyuge, los hijos..., tienen que estar dados de alta en el Régimen de Autónomos, si no son trabajadores, pueden

ser contratados... Es decir, que la legislación da una serie de soluciones. Pueden existir contratos de trabajo, se ha hablado ya aquí, el Régimen de Autónomos sería obligatorio... La legislación es verdad que se podría aplicar, pero nos engañaríamos todos si no nos diéramos cuenta de que es muy difícil aplicarla en la situación familiar por problemas de vigilancia, que siempre se han hablado. Tradicionalmente el Derecho no ha entrado en el ámbito de la familia, y ni en la unidad económica familiar, en principio permitiendo una ventaja, pero que en definitiva ha tenido unas consecuencias negativas para algunos de los miembros de esa familia como es el caso del cónyuge, como es el caso de la mujer. Por lo tanto sí que parece que, lo que el Derecho sí puede hacer, y tiene que hacer, es dar una atención concreta a una realidad concreta. O sea, que yo sí que creo que nuestra normativa jurídica permitiría perfectamente que saliera a la luz esta realidad, lo que ocurre es que no sale porque tampoco puede existir una inspección y es difícil controlar este tema.

Por lo tanto es un problema de normas, pero más que nada de insuficiencia de las que tenemos, en el sentido de que tendrían que ser normas que dieran soluciones concretas a ese problema concreto. La pretensión o la propuesta, tal y como yo la he interpretado, de la bonificación, de una rebaja de cuotas, económicamente no me parece a mí al menos nada descabellada. Se decía antes aquí que evidentemente tiene un coste, pero seguro que podría ser un coste asumible por toda la sociedad, por aquello de que es uno de los fines que se pretende hoy con la normativa. Donde tengo más dudas es en esta regulación del trabajo autónomo parcial, que ya he visto que tiene otros defensores. Yo expongo que la duda, de que acabaría siendo siempre la cónyuge, la trabajadora, la que estuviera a tiempo parcial. Veo ese inconveniente, porque evidentemente si va a ser un coste inferior para la empresa, vamos a ir siempre a lo mismo, a que sea la mujer la que tenga esa cotización como trabajadora autónoma parcial. Eso sería volver siempre a la misma situación. Esa es la única duda que yo tendría, y como siempre por supuesto, labor de mentalización y de sensibilización porque es evidente que es lo fundamental. Pero confío en que las normas también pueden ayudar, creo que el derecho pueda colaborar al estableciendo normas de ayuda concreta.

José Fernando Lousada Arochena: Soy José Fernando Lousada, Magistrado del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, también me uno también a todas las felicitaciones anteriores por poner este proyecto encima de la mesa una serie de temas que son realmente interesantes.

Entraría diciendo, sin más, que estamos partiendo, voy a intentar subvertir un poco los términos del debate, porque estamos partiendo de la idea de que las leyes que tenemos pueden ser suficientes porque no son discriminatorias. Yo creo que no son suficientes. Una ley que permite una situación de desigualdad, sea porque se aplique mal o sea porque no tiene mecanismos suficientes es, sin más, discriminatoria y creo que eso se tiene que poner ya encima de la mesa. No se trata ya de pensar en las leyes desde una perspectiva de igualdad clásica. Las leyes modernas de igualdad exigen que todo el ordenamiento jurídico sea

impregnado de la dimensión de género, y si no lo es, es discriminatorio. Esto se debe decir ya. Después, en relación a lo que es el tema, se meten una serie de cuestiones que son aspectos de carácter general en relación con lo que es nuestro sistema de Seguridad Social. Nuestro sistema de Seguridad Social ha sido pensado y construido en una época en que el hombre era el cabeza de familia, el único que trabajaba fuera, a tiempo completo y desde luego era trabajador indefinido, y eso es lo que está construyendo nuestro sistema, está pensando en el hombre. Por lo tanto, su aplicación a las mujeres nunca va a dar buenos resultados porque no está pensando, y nunca ha pensado en las mujeres, y eso obliga a una revisión general que tiene que ir por las dos líneas que comentabais antes, la individualización de derechos, y si eso obliga a repartir las cotizaciones pues habrá que repartir las cotizaciones.

Observemos el tema de las cuestiones de reconocimiento de los derechos, o de reconocimiento del trabajo que las mujeres realizan también a nivel familiar. Existen países de la Comunidad Económica Europea donde simplemente por el cuidado de hijos se conceden años de cotización, hasta el punto de que en determinadas circunstancias, en que los hijos tienen, por ejemplo minusvalías, y se suman varios hijos, se puede llegar a la jubilación contributiva solamente con ese trabajo familiar, sin tener que tener otro más. Aquí en España tenemos algo que se llama el año de cotización, si pasas a la excedencia para el cuidado de hijos, y eso es una broma simplemente. Entonces tendría que ir por esa vía, individualización por un lado y reconocimiento del trabajo doméstico por el otro. Ese reconocimiento del trabajo doméstico lo ofrecería la mujer pero también entraría en el reparto, evidentemente luego, cuando repartiésemos lo que aportan los hombres y lo que aportan las mujeres. Todo esto es, en relación al Sistema General de la Seguridad Social, y está bien que se empiece a hablar de ello, en relación a todo el sistema.

Pero claro, cuando hablamos del RETA eso es mucho más grave, porque el RETA como todos sabemos no tiene el mismo régimen de protección que el Régimen General y, por lo tanto, lo que es discriminación en el Régimen General se acusa más todavía en lo que es el RETA. Simplemente por las diferencias que vienen dadas entre el RETA y el Régimen General. Y ¿qué se puede hacer aquí? Algo de lo que se está hablando mucho es de la bonificación de cotizaciones. Yo creo que también estamos hablando mal. No se está bonificando nada. Vamos a pensarlo bien. Si una persona, el marido, está cotizando a la Seguridad Social, la mujer no entra a cotizar. ¿Por qué no entra a cotizar? Porque hace sus cuentas y, evidentemente, lo ha dicho aquí algún ponente anterior, resulta que por ejemplo la asistencia sanitaria ya la tiene. Entonces ¿para qué le vamos a estar obligando a pagar una cotización que incluye la asistencia sanitaria cuando ella y la tiene por la del marido? No estamos bonificando nada si decimos, “pues mire, sólo paga la mitad”. Simplemente el Estado está cobrando lo que tiene que cobrar. Porque la asistencia sanitaria ya la tiene. Entonces, me parece que hablar de bonificaciones, es un poco hacer pensar en una medida de acción positiva cuando no lo es. Creo que si hacemos las cuentas es una medida de justicia, sin más, de igualdad.

En cuanto al trabajo a tiempo parcial, estoy de acuerdo con lo que se ha venido diciendo que significa meternos en un berenjenal. El trabajo a tiempo parcial no será resuelto, aplicando de manera coherente el principio de igualdad de trato en el Régimen General. No será resuelto. Pues ahora si lo metemos en el RETA van a traspasarse nuevamente los mismos problemas. Que puede estar bien con determinada circunstancia... Bien, yo no digo que a lo mejor coyunturalmente, no pueda ser una buena medida o no sea. Pero en todo caso me parece que nos metemos en un berenjenal, y ya veremos cuando después vayan a cobrar la pensión de jubilación y empiecen a haber los recortes. Vamos a ver en lo que queda el haber conseguido esta reivindicación. Tendríamos también que pensárnoslo muy bien, sobretodo si la hacemos, revisar porque se puede producir también el efecto boomerang del que hablaban también otros ponentes anteriores. A lo mejor lo que ocurre es que desde el punto de vista social, estamos simplemente volviendo a marginar a la mujer porque la situamos en un trabajo a tiempo parcial. O sea, que ni desde el punto de vista jurídico se consigue la finalidad pretendida salvo que se haga con mucha cautela, y a lo mejor desde el punto de vista social contribuimos a perpetuar los roles. Esa es más o menos mi opinión sobretodo el tema, después podemos seguir hablando.

Paloma de Villota Gil-Escoin: Felicitar a las personas que han hecho este estudio a nivel local, y yo también me voy a felicitar porque estudié en el año noventa y nueve un proyecto nacional de I+D sobre individualización de los derechos sociales y fiscales, un modelo alternativo para España. Y decía “esto no lo voy a ver en mi vida” porque era el modelo nórdico de política social y fiscal. Creo que para hablar de igualdad de oportunidades lo primero que teníamos es que cambiar de mentalidad, cambiar pues de un régimen patriarcal a otra cosa. El modelo de individualización de derechos iba por ahí, y pienso que este es un camino a tener en consideración. Por esto para mi es muy satisfactorio, estar hoy debatiendo estos temas. Plantearnos dónde nos paramos, cómo seguimos, los problemas fiscales y sociales, la interrelación entre gastos fiscales y sociales, que es otro aspecto fundamental. Yo creo que no se puede hablar de la política social sin hablar de la política económica, como ha dicho aquí mi compañero Santos Ruesga, y del trabajo invisible de las mujeres en el Producto Interior Bruto.

Pienso que lo que está saliendo en esta mesa es un problema de políticas públicas. Lo estamos analizando a nivel micro, a nivel local, un proyecto específico, y que lo que sale es un problema muy serio de fondo del diseño de las políticas públicas en general. Tanto de la política fiscal, como ha salido aquí –yo no he querido intervenir porque estamos en el ámbito de la social-, como del debate gastos fiscales-gastos sociales, que es un tema que en España no se ha hecho y sí se ha hecho en los países nórdicos. Porque se divide al país en dos tipos de familias o de personas, las que contribuyen y tienen beneficios, y las que no tienen capacidad de rentar, que no tienen ni gasto social, o compensación o trasferencia económica, ni gasto fiscal. Con lo cual es el colmo de la injusticia, y eso es lo que ocurre en sur de la Unión Europea, y es lo que se hace para disminuir la presión fiscal. Es la política social diseñada a través de la política fiscal y yo creo que esto es terrible cuando tenemos un gobierno socialista en el poder. Vamos

a llamar a las cosas por su nombre. Si hablamos de bonificaciones fiscales, diría yo mucho cuidado porque quizá nos estemos adentrando en un sistema de reducción de la presión fiscal a la sociedad, o en el IRPF a las personas, y a lo mejor no es el camino para llevar a cabo una política social. Y hagamos la vía gasto que parece mucho más adecuada.

Dicho esto, yo me centraría un poquito sobre el tema de la contributividad de la Seguridad Social, de las cotizaciones, contribuciones y derechos, y la interrelación reducción de la presión fiscal a la sociedad, o en el IRPF a las personas, y a lo mejor no es el camino para llevar a cabo una política social. Y hagamos la vía gasto que parece mucho más adecuada.

Dicho esto, yo me centraría un poquito sobre el tema de la contributividad de la Seguridad Social, de las cotizaciones, contribuciones y derechos, y la interrelación que debe de existir, en el Pacto de Toledo y en la reforma. Y yo digo que esto no es verdad. Porque una persona, un trabajador masculino que cotice, genera una porción de derechos derivados muy alta dependiendo de sus relaciones familiares, y rompe el principio de contributividad. Empecemos a hablar, por tanto de que hay otro tipo de contribuciones al margen de la cuotas a la cotización a la Seguridad Social, que son las relaciones familiares. Además de que son legales, no se reconocía la cohabitación, o no se reconoce, y se están discriminando determinados tipos de uniones. Ahora con el debate, sobre qué uniones van a generar derechos sociales, nos van a meter en un callejón sin salida, porque podemos construir los derechos sociales al margen de la sexualidad de las personas.

Me parece mucho más interesante lo que se hizo en los años ochenta en los países nórdicos: quitemos los gastos fiscales, y vayamos al diseño de una política social del gasto universal, y recaudemos de las personas la máxima renta posible, los máximos ingresos. Pues igual podemos decir en cuanto a la contributividad, dejemos que las relaciones familiares, o las relaciones sexuales, determinen el acceso a los derechos sociales. Entonces volveríamos a un debate que se ha dicho aquí. Es decir, olvidémonos de considerar a la familia como unidad de medida para el diseño de la política social. Olvidémonos de la unidad familiar para el diseño de la política fiscal. Vayamos a la declaración individual obligatoria, vayamos a los derechos sociales directos. Yo hablaría casi de directos, más que propios, porque propios son también los de ciudadanía universal, como la salud, mientras que los directos sociales, entiendo yo los que las personas adquieren a lo largo de su actividad profesional. Utilicemos entonces, directos y derivados, que es la terminología que se utiliza en la Unión Europea, y puede ser bastante clarificadora. Y los propios serían a la salud, a la educación, a la pensión de vejez, que podría ser un tema.... Es decir.... ¿qué hacemos con estas coempresarias mayores?, por ejemplo. Dar una pensión de vejez universal para todas las mujeres, reconociendo el trabajo no remunerado que han estado haciendo durante muchísimos años, y que en muchos países es el 4% del Producto Interior Bruto, porque eso es lo que cuesta el cuidado de la familia. Sería la capitalización del ahorro del sector público, que se traduciría en pensiones contributivas. Yo no

quiero la caridad para las mujeres, ni las pensiones no contributivas, porque yo creo que no nos merecemos la caridad. Entonces diría, capitalicemos el ahorro del sector público español, del 4% del PIB -si nos comparamos con los países nórdicos-, que lo han realizado las mujeres, y demos pensiones contributivas a las que tienen más de 65 años. Nada más.

Javier Quintana Navío : Hola, buenos días. Gracias por vuestra invitación. Daros la enhorabuena a vosotras, y a todas las mujeres que han participado en el estudio porque supongo que se trata de que reconozcamos el esfuerzo, vamos a empezar por eso.

Yo voy a ser muy breve. Creo que en general habéis enfocado bastante bien el problema. Quizá en algunos momentos habéis caído un poco en algunos tópicos, que yo creo que habría que quitarlos sobretodo, si queremos comentar bien el problema. Por ejemplo, lo que comentabais del trabajo de las mujeres de cuatro horas al día, creo que en realidad es prácticamente veinticuatro, eso es general en la empresa familiar. Veinticuatro horas al día hombre y mujer, o sea que bueno, si tenemos que son el sesenta o el setenta por ciento de las empresas del país... tendríamos que instalarlo para el resto de las empresas.

En el tema de la fiscalidad habéis dicho que ellos perciben que son de los contribuyentes más importantes del país pero bueno, yo creo que cualquiera de los que estamos en esta mesa si nos preguntan también diríamos lo mismo. Quizá el problema está en que la Agencia Tributaria lo que percibe es lo contrario, o sea, percibe que esto es un foco de fraude, y está muy lejos de la posición que habéis planteado vosotras. Lo más realista a lo mejor sería hacer un estudio con cifras, lo más objetivo posible, no sólo basándonos en lo que ellos nos cuentan. Lo que habéis planteado sobre afiliación obligatoria, y compartir los derechos a la Seguridad Social al cincuenta por ciento me parece perfecto. Pero me tenéis que explicar cómo lo vais a hacer porque desde el punto de vista de los principios de derecho la reforma que tendríamos que hacer sería gigantesca. Ojalá y lo hagáis pero yo creo que va a ser un poco difícil que lo saquéis adelante. Quizá también echo un poco de menos que nos digáis el coste de todas las propuestas. Estamos en un escenario de estabilidad presupuestaria...pero bueno, desde el punto de vista de Seguridad Social no... Las bonificaciones o muchas cosas de las que estáis hablando, no creo que sean invisibles, me refiero a todo lo que habéis planteado en torno a reformas en la Seguridad Social, y tema de bonificaciones... Yo creo que si partimos de estabilidad presupuestaria no estaría nada mal que supiéramos el coste de todas estas cosas.

Quizás como lo habéis planteado, lo habéis enfocado mucho sobre Seguridad Social, yo echo de menos algunos aspectos, como si hay que hacer un cambio de mentalidad a lo mejor tenemos que modificar algo en nuestra educación y, si estamos ahora mismo participando en una reforma educativa, a lo mejor no está mal que hagamos algo al respecto. Esperaba también que hablarais de la política agraria en la Comunidad Europea, porque es clave en la vida del campo español mueve muchísimo dinero y, a lo mejor, si las subvenciones que ahora

mismo recibe el campo español se dirigen más hacia empresas en que las empresarias aparezcan como titulares, pues a lo mejor es una buena manera para fomentar el que dejen de ser invisibles. También hecho de menos medidas contractuales, me gustaría que hubierais tocado las medidas contra el fraude. Lo estáis enfocando mucho, como que el fraude es la excusa que tiene la Administración para no poner en marcha el tema de bonificaciones. Yo pienso que el fraude es una barrera para que las empresarias salgan adelante, por lo tanto si acabamos con el fraude seguramente dejen de ser invisibles. Entrando en el tema fiscal, simplemente os diré que las exenciones que pedís para los primeros meses de actividad, creo que existe ya algo parecido en la Ley de Responsabilidad Limitada a las empresas, estaba debatiéndose y creo que se aprobó, tendría que mirarlo un poco mejor, pero vamos, yo creo que está muy bien, que es una medida que no tiene un coste excesivo, y que seguramente se podría hacer. Por otra parte deciros que el concepto de empresa familiar en el ámbito fiscal ya está definido, ahora mismo existen exenciones, la empresa familiar está exenta en los impuestos de patrimonio y de sucesiones. La definición es bastante genérica y a lo mejor a la hora de aplicarla al ámbito rural es un poco difícil pero si se parte de esa definición a lo mejor sería mucho más fácil llevar a cabo las propuestas que hacéis.

No sé si tiene mucho sentido que hablemos de las reformas fiscales porque el Gobierno ahora mismo está estudiando una reforma fiscal, y si es todo lo amplia que apareció en el programa electoral, a lo mejor nos quedamos atrás con lo que queremos hacer. Yo simplemente os plantearía, que creo que es mucho más eficaz hacerlo en el impuesto de sociedades, que sobre el IRPF. Está demostrado que hace que la actividad de las empresas crezca. El IRPF se puede confundir con otro tipo de actividades, y además en sociedades, ayuda a evitar que siga habiendo determinados fraudes.

Graciano Alía Álvarez: Soy Graciano Alía y vengo en representación del Instituto Nacional de la Seguridad Social. En nombre del Instituto pues agradezco que nos hayan invitado a este debate.

Volviendo a las tres reivindicaciones iniciales, la de contratación por cuenta ajena de familiares y contratación a tiempo parcial. Parece que en principio esos temas están legalmente resueltos, gracias al artículo 7 de la Ley General, basta que el autónomo o persona física se inscriba como empresario, y si demuestra una relación laboral puede perfectamente dar de alta como trabajadores por cuenta ajena a su cónyuge o parientes hasta segundo grado por afinidad o consanguinidad. Admitido que puede contratar por cuenta ajena, naturalmente también puede hacer contratos a tiempo parcial. Porque hoy por hoy el contrato a tiempo parcial es exclusivo de los trabajadores por cuenta ajena. Por tanto, en principio formalmente y legalmente, digamos que estas dos reivindicaciones estarían ya desde mi punto de vista admitidas en la Ley.

Otra cosa es, naturalmente que interese o no a una familia en concreto, o a la que sufra el trabajo a tiempo parcial, por así decirlo, es la mujer, que el hombre

permanezca dado de alta como autónomo y ella tenga un contrato de dos tres horas. Decía el profesor Valdés que es un tema complejo, el de los trabajadores a tiempo parcial. Es cierto, pero será un problema de control de la inspección de trabajo, de la Tesorería General, o de la regulación laboral, cómo queremos que sea la modalidad de este contrato.

En cuanto a las prestaciones, también decía Don Juan José Barrera esta mañana que el nivel de protección es mínimo o bajo. Esto yo lo tomaría en términos relativos, he efectuado unos cálculos con motivo de esta asistencia, y un autónomo que haya cotizado por la mínima durante los últimos quince años ha aportado veintinueve mil y pico euros sin incapacidad laboral, o treinta y un mil y pico con incapacidad temporal. Los últimos quince años, que es sobre los que se va a calcular su pensión, si tenemos en cuenta que ha cotizado treinta y cinco años en total le vamos a dar el cien por cien. Esta persona le resulta ahora mismo una pensión de 605 euros. Es decir unos 120 por encima de la pensión mínima con cónyuge a cargo. Si echamos cálculos en términos puramente nominales, esta persona habría amortizado todo esa contribución en aproximadamente cuatro años y medio, el que no tenga IT, y cinco años y medio el que tenía IT. Habría que ver, como expresaba antes el profesor Villalón, si le interesa más tener un fondo de pensiones, o a lo mejor es que si echan cuentas de verdad, a los autónomos les interesa tener a su mujer dada de alta porque va a recuperar y va a amortizar muy pronto esas cuotas, cosa que quizá no ocurra en un seguro privado. Eso cada familia tendrá que hacer sus cuentas, con independencia de las obligaciones que establece la ley, naturalmente. Lo que ha ocurrido en este tema es que como consecuencia de la política de mínimos, y del cálculo de las pensiones, en las pensiones antiguas hay un gran desfase entre el cálculo de la pensión, -de lo que resulta de la base reguladora- y lo que cobran realmente.

Es decir hay un componente muy alto de complemento por mínimos en la cuantía final que cobran los pensionistas, sobretudo cuanto más antiguas son las pensiones. Si hablamos de un matrimonio en el que él esté cobrando una pensión de jubilación que tenga bastante complemento por mínimos, y su mujer también se haya dado de alta unos años, al final por ejemplo, y haya accedido a otra pensión de jubilación, si fallece uno de ellos, efectivamente se puede encontrar con que va a cobrar lo mismo que si no hubiera cotizado nunca a la Seguridad Social la mujer, o el marido me da lo mismo. Es decir, va a cobrar una única pensión de jubilación sin cónyuge a cargo. Porque ha absorbido los complementos por mínimos que tenían ambas pensiones, y esto cuanto más antiguas sean las pensiones, mayor es el fenómeno que se da. Hoy día, al hacer el cálculo salen ya por encima de las pensiones mínimas. En el caso del autónomo en este momento serían 605 euros, en el caso del agrario unos 500 aproximadamente. Por tanto en ambos casos, tanto en el agrario como en autónomo, sale por encima del mínimo.

En cuanto a la maternidad, creo que es una reivindicación que podría ser fácil de conseguir, el hecho de que el contrato de la persona que sustituya a la autónoma tenga coste cero, porque esto ya existe en el Régimen General. Por tanto, es una medida que probablemente no tenga ningún problema. En relación

a las pensiones no contributivas, de las que también hablaba el profesor Valdés, hay un estudio para elevar el límite de acumulación de recursos. Hoy por hoy, en un matrimonio en el que uno de ellos esté cobrando una pensión del Sistema de Seguridad Social, el otro no puede acceder a una pensión no contributiva, siempre en el caso de que vivan solos. Ahora bien, se está pensando en la posibilidad de elevar ese límite de acumulación de recursos que marca la ley con la finalidad de que al menos el cónyuge, que no sea pensionista de la Seguridad Social, pueda acceder a una parte de la pensión no contributiva. No total quizá, pero al menos una parte. Y por tanto elevaría los ingresos de esa familia. Por último una mera puntualización. Hoy día las pensiones de viudedad son del 52%, y en algunos casos pueden llegar al 70% como saben, cuando existen cargas familiares, y se ha señalado antes de que era el 45%. Nada más, muchas gracias.

Virginia Maquiería D'Angelo: Buenos días, encantada. Yo, como hablo la última, me he beneficiado de todo lo que habéis dicho, que es muchísimo. Quiero agradecer a la organización que me haya invitado, ya que esta es una gran oportunidad de aprender, de estar con especialistas, a los que nos une una preocupación común como se ha puesto de relieve en todas las intervenciones. Lo único que cada uno lo ve desde su perspectiva y en eso radica la riqueza.

Me uno al agradecimiento a las investigadoras e investigadores de estos equipos, y agradezco mucho que se haya hecho la exposición en la sesión anterior de lo que han denominado el estudio psicosocial, porque cuando leí el informe que nos enviaron –yo no soy una experta en cuestiones jurídicas, como muchos de los colegas que están aquí-, me pareció interesantísimo todo lo que se planteaba, el perfil y el diagnóstico del problema en el que estoy totalmente de acuerdo, y me daba cuenta de que detrás de eso había mucho más, pero que no se hacía explícito en el informe, pasando después a las propuestas de reforma legal. Insisto, yo no soy una especialista en esto, pero sí en cuestiones de desarrollo y sabemos, como lo decía Jesús Cruz y me alegro que lo diga un jurista, que no hay posibilidad de implementar reformas jurídicas si no se hace una transformación de carácter social, porque entonces tendremos que crear órganos sancionadores para imponer la ley, y los actores sociales no interiorizan los beneficios de esas transformaciones ni participan en ello. A mí me faltaba todo eso, y decía, “¿dónde están las mujeres que se supone que son las destinatarias de este proyecto?”

Me sigue faltando la información a cerca de, dónde están los maridos que han de ser corresponsables y partícipes de estos beneficios. Claramente los beneficios van a ser para ellas, salvo que los varones entiendan -de una vez por todas- que la igualdad también los beneficia. En la medida que los varones de esta sociedad, no entiendan que la igualdad nos beneficia a todos y todas, y que eso es democracia y ciudadanía, no tendremos una sociedad democrática. Habrá todo tipo de resistencias, desde las resistencias más inocuas -pero que existen-, a la resistencia violenta, porque la violencia existe en el interior de la unidad familiar. Por eso, cuanto Santos decía, “bueno, ¿no se estará planteando una cuestión de carácter radical, que la unidad familiar es la base de nuestro ordenamiento

jurídico?" Pues yo sí la planteo, y lo digo, desde todo punto de vista, desde el punto de vista económico, fiscal, social, moral, desde el punto de vista de la violencia estructural que sufren las mujeres. La estructural que se manifiesta en el interior de la unidad doméstica y que es física y psicológica.

Tenemos la paradoja de que toda nuestra sociedad, la organización social y el aparato jurídico se basa en el régimen familiar, pero luego la ordenación jurídica no entra al régimen familiar porque es privado, no es Derecho Público. Entonces, un foro como este, gente estudiosa como la que está aquí, es un oportunidad fantástica para que empecemos a revisar cuestiones fundamentales. En todos los sentidos, en todas las disciplinas, en todo lo que estamos haciendo y cada uno en nuestro ámbito. Este estudio es el inicio de esto, ya que está poniendo en el ámbito público problemas muy grandes, que también provoque la necesaria revisión conceptual. Los conceptos no son neutrales, son una maraña y cada uno en sus disciplinas sabe la maraña conceptual en la que está inmerso. Que la EPA siga tipificando de ayuda familiar el trabajo que hacen las mujeres, como hoy nos decía el Director General, y se hable de ayudas familiares es un ejemplo-. Y esa es la encuesta que, como todos sabemos, es la base de las políticas públicas en este país. De la misma manera tipifica como población inactiva a aquello que es trabajo. Lo mismo ocurre con los tiempos. Con el instrumental que hoy tenemos en la investigación social para medir los tiempos de trabajo de las mujeres, cuestión que la EPA todavía no asume y hay ya investigación suficiente para que la EPA asumiera esa transformación, mire usted, todo eso es una ficción. Es decir, cuando se hace investigación de campo, y hacemos un cuestionamiento de los métodos tradicionales de medición, y estás al día a día haciendo los itinerarios de tiempos de trabajo de las mujeres, lo que decía Mercedes Reyna, realmente es una ficción el que estén dos horas, tres horas o cuatro horas, porque ni las propias mujeres valoran como trabajo lo que es trabajo. Lo que es trabajo desde la óptica masculina, cuando lo hace un varón y se mercantiliza y se valoraliza.

Por eso digo que necesitamos una transformación de los sistemas de medición, de las contabilidades públicas, de los costes de los trabajos, de la investigación. Una transformación conceptual además de una transformación en cada una de las disciplinas y de los aparatos metodológicos o conceptuales.

Montserrat Moyano Moyano: Yo quería contextualizar lo que es nuestra asociación. La Asociación de Mujeres Rurales de Andalucía es una asociación que aglutina mujeres de todo el entorno rural, pero fundamentalmente está integrada por mujeres que trabajan en el sector agrario, y quería poner encima de la mesa la problemática específica que estas mujeres tienen al realizar una actividad que es la base del desarrollo rural. No podemos hablar de desarrollo rural sin agricultura si bien tampoco podemos decir que todo el desarrollo rural es agricultura. Eso debe ser apuntado.

En cuanto al estudio, creo que es importante que foros tan diversos, con gente de diferentes administraciones y entidades, son necesarios porque cada uno da puntos de vista muy diferentes y nos enriquecemos todos. Profundizando ya,

desearía manifestar que he echado de menos desde el principio el análisis de lo que es el Régimen Especial Agrario. Un régimen que si bien el año pasado se hizo una modificación que, a largo plazo va a llevar a la eliminación del mismo, desde la asociación no estamos por la labor de que suceda así. Vamos a trabajar porque el Régimen Especial Agrario siga adelante, y lucharemos porque exista a parte del Estatuto del Autónomo, creando un Estatuto del Agricultor-Agricultora y Ganadero-Ganadera. Es fundamental puesto que el la agricultura tiene un papel fundamental dentro del desarrollo rural. Quería dejar esto encima de la mesa ya que no se ha hablado nada en este sentido y pienso que es importante tenerlo en cuenta.

Además, quería hacer una puntualización, a lo que comentaba antes Marisa Soleto, creo que es importante que se analice el beneficio social del trabajo que la mujer aporta en el medio rural. El trabajo, desde nuestro punto de vista, que las mujeres aportan es fundamental para mantener la población en el entorno rural y que no se produzca el despoblamiento hacia las ciudades. Se está produciendo en muchos municipios una fuga de la mujer joven a los entornos urbanos, que está haciendo que peligren algunos de ellos. No a lo mejor tanto en Andalucía, donde los municipios son más grandes, pero sí en el norte de España. Allí hay municipios que se están quedando sin mujeres y se están generando problemas económicos en estos pueblos. Quería dejar un poco esto en manifiesto. Gracias.



➔ Segundo bloque temático. Debate en el marco de regulación de la microempresa familiar.

Debate panel de expertos. 2º bloque temático. Propuestas y alternativas para el reconocimiento de las mujeres coempresarias en el marco de regulación de la microempresa familiar.

Mercedes Reyna González: Buenas tardes. Voy a realizar una breve introducción, porque muchas cosas de las que se proponen ya han salido esta mañana. Les hablaré un poco del bloque temático de la microempresa familiar, y del abanico de propuestas que se proponen. Se ha intentado conocer la realidad de estas mujeres y de estas empresas familiares, y hacer distintas propuestas abiertas para que sirvan para para debatir ampliamente. Entre las distintas propuestas estaría el bloque temático, en el que proponemos la regularización de la empresa familiar. ¿Por qué la regulación jurídica de la microempresa familiar? Porque como ya se ha comentado las empresas familiares y las mujeres, las coempresarias que trabajan en estas empresas familiares son una realidad muy amplia, donde se ven afectados un número muy importante de personas en este país que tienen una aportación muy importante a la economía nacional, y por supuesto también a la economía europea. Se expone que en estas estructuras hay problemas en cuanto a la falta de cobertura para los distintos miembros que están trabajando en las entidades familiares o en las empresas familiares. Se hace patente consiguientemente la regulación jurídica de esta modalidad de producción o empresa familiar. Para ello se propone regular la situación de hecho anteriormente descrita, a través de una futura regulación de la microempresa familiar. Es decir, que lo mismo que existe la sociedad laboral, las cooperativas, la sociedad anónima, etc., pues habría una nueva fórmula que sería la empresa familiar, una nueva sociedad jurídica. Se determinaría como primera premisa la regulación de los miembros que trabajan en esta unidad familiar dentro de la Seguridad Social a través del Régimen de Trabajadores Autónomos, del RETA.

Y por otra parte, también se trataría de ajustar las propuestas y la situación actual de la fiscalidad aplicada a una situación muy específica como es la empresa familiar.

Sin más, paso nuevamente a dar voz a las personas que que estáis aquí presentes, y que conocéis muchísimo más de la materia que pueda conocer yo para que podáis aportar, como esta mañana, todas vuestras propuestas, críticas y las distintas aportaciones que puedan enriquecer el debate. Lo que si quiero dejar claro antes de empezar este segundo panel es que no hemos pretendido dar una solución a toda la problemática que existe en las empresas familiares, y en la regularización de las coempresarias invisibles. Simplemente lo que se pretende con este proyecto piloto y de ahí que se haya puesto en funcionamiento este foro y otros foros, es abrir el melón para que salga este debate, para que se ponga sobre la mesa, y que todo el mundo pueda opinar, para que todo el mundo pueda debatir, e ir avanzando en un camino que permita pues en definitiva regularizar una situación en la cual actualmente existe un vacío. Un vacío que supone una

discriminación para una parte importante de la sociedad, como puede ser pues las personas que trabajan en esta unidad familiar y no son titulares de la misma. Daros las gracias nuevamente por vuestra participación. Creo que el grado de satisfacción que existe por el debate de esta mañana es muy elevado, y pienso que el de esta tarde también lo va a ser. Bueno, muchas gracias.

Jordi Gutiérrez i Suárez:

Apuntaros una cuestión previa, porque aquí en este tema hemos tenido una cierta dificultad para poder opinar con la documentación de hemos recibido. Es cierto que ahora en la presentación y esta mañana también se había comentado. Se habla de microempresa familiar, el documento simplemente habla de empresa familiar o unidad familiar de producción pero en cualquier caso creemos, sin seguir con los temas de protección social que son por si bastante apasionantes y poliédricos, que necesitaríamos previamente una identificación de qué estamos hablando, porque una cosa es la titularidad de una empresa, otra cosa es el volumen de la empresa, otra cosa es la facturación, otra cosa es el rendimiento que da esa empresa.... Hacer propuestas sobre una denominación sin ajustar su contenido a mí por lo menos se nos hace prácticamente imposible.

Nieves Rodríguez Herrera:

En primer lugar, me centraré en lo relacionado con la justificación de la necesidad. Nosotros tuvimos en cuenta cuando diseñamos las propuestas las recomendaciones que establecía la Directiva -que esta mañana hemos visto-, que hablaban sobre un sistema de cobertura obligatoria. Aportaban un sistema de cobertura individual de carácter voluntario, y vimos que efectivamente si hubiera tenido buen fin no estaríamos hablando hoy aquí porque no existiría esa bolsa de mujeres discriminada. Pensamos que, igual que existe el concepto de PYME que establece distintas figuras en función del número de trabajadores, podríamos pensar que la unidad familiar de por si, sin necesidad en principio de prever otro tipo de figuras podría responder como figura jurídica diferente a las existentes a los tres principios que nosotros creemos que deben ser los pilares básicos. Unidad familiar que tendría cobertura obligatoria, para él, para ella y para los hijos, reconociendo derechos propios y estableciendo una serie de incentivos fiscales. En principio veíamos la dificultad de la figura en si, pero tampoco podíamos acogernos a figuras existentes, como la sociedad anónima, la sociedad laboral, la sociedad limitada, la comunidad de bienes, la cooperativa... porque evidentemente no habían dado los resultados esperados. Ese era el primer hecho constatable. Y nos dicen, “¿cómo que no ha dado los resultados esperados? Pues vamos a coger una de esas figuras y la introducimos incentivos fiscales y se soluciona el tema. ¿No?” Era quizá la postura que hubiera sido más fácil.

Nosotros intentamos proponer otro tipo de regulación jurídica particular, donde establezcamos su concepto, su ámbito de aplicación, su protección en materia de Seguridad Social, su derecho de liquidación, en fin, toda una serie de mecanismos jurídicos que tienen que englobar esa situación. A partir de ahí es más fácil cumplir los objetivos y no establecer medidas aisladas y parcheadas sobre instituciones jurídicas que ya se han creado sin perspectiva de género y

que lo único que hacen es entorpecernos aún más. Yo sabía cual era el criterio en contra de esta posición, que también se ha barajado, y que venía dado en cómo articular otra regulación jurídica, que si ya la existente de por sí no da resultado, esto nos complicaría aún más. Puede ser, por eso queremos el debate y lo situamos en lo alto de la mesa.

¿Y cuál es la conclusión a la que se puede llegar? Pues que ha sido una propuesta que intenta cambiar el sistema estructural del ordenamiento jurídico, y que a lo mejor no es válida, pero podemos debatirlo y arriesgarnos a ver todas las posibilidades. Me gustaría por tanto que pudiéramos establecer entre todos los expertos una regulación de la microempresa familiar que sea rigurosa en todos sus capítulos. En esta que se ofrece aquí humildemente no se ha podido desarrollar todo lo que debería incluir, porque hemos sido un número de expertos y de medios limitados. De este modo, creemos que hemos avanzado en algo pero no sabemos si tenemos que cambiarlo. La microempresa familiar sería así un tipo de regulación jurídica que se añade a lo existente y que queremos que suponga un cambio estructural dentro de nuestra sociedad. Empezamos a regular sobre una figura a la que aplicamos perspectiva de género, y que puede ser más accesible para proteger a estas mujeres. Gracias.

Santos Miguel Ruesga Benito: Yo no veo la figura por varios motivos. Uno y el más inmediato, es porque complica el panorama jurídico mercantil que ya existe. Pero incluso en la línea que tu decías de una perspectiva de género, yo creo que lo que hacemos es dar rango a algo que ya Jesús Cruz esta mañana comentaba. Es decir, hacemos una empresa familiar para dar más seguridad jurídica, pero la seguridad jurídica está dentro de una fórmula contractual o de autónomo. Tú haces la empresa, la nombras. Es otra figura, no es la sociedad limitada, no es la anónima, no es la sociedad laboral, no es la cooperativa, es otra que llamamos empresa-microempresa familiar. Así las cosas, hay que definir por un lado lo micro, y por otro lado lo familiar. Porque hay empresas familiares que no son micro, las hay bastante grandes. Entonces lo que hacemos es dar rango a la institución clave de la discriminación que es la familia. Dos, yo no veo cómo, al margen de los problemas de desarrollo legal, fiscal, etc., de una nueva figura, no veo como cubrís esos objetivos, porque esos objetivos se estaban cubriendo esta mañana vía autónomos o en todo caso vía contrato laboral. Es decir, solucionando los problemas de contratación laboral. Eso lo puedes hacer con cualquier figura mercantil que hay en este momento. Otra cosa es que quieras introducir en determinadas circunstancias subvenciones para introducir discriminación positiva. Lo que no veo es por qué hay que crear una figura nueva. y si con las que hay, a lo mejor introduciendo algún tipo de gasto fiscal, -como decía Paloma de Villota esta mañana-, consigues lo que estamos persiguiendo y es que esté regulada. Ahora, ¿para eso hace falta crear una nueva figura empresarial? Yo creo que no, sinceramente. Lo que yo creo que que hay que buscar dentro del ordenamiento, que hay, cómo incentivamos, y que tengamos en cuenta que nos estamos moviendo siempre dentro del ordenamiento, y dentro de los principios de productividad, que parece que, no hemos entrado en ponerlos en cuestión. Yo, en ese sentido, no veo claramente que papel juega esa figura.

Jordi Gutiérrez i Suárez: Querría apuntar dos cuestiones. Primero, yo creo que es importante centrar sobre qué universo concreto nos estamos refiriendo ¿Por qué? Voy a decir una cuestión que puede parecer una sandez, pero bueno, alguno de los que estamos aquí sabemos que esto ocurre en otras figuras. ¿Quien nos dice que regulando la microempresa familiar con determinados parámetros, no estemos dando cobertura a sociedades instrumentales que a su vez subcontratan? Me refiero a que nosotros, en un principio, no estamos ni a favor ni en contra de crear nuevas figuras, siempre y cuando esté justificado y de respuesta a retos que están planteados. A nosotros nos había creado -en su día- una gran esperanza la figura de la sociedad limitada como nueva empresa. Se planteó un proyecto salió algo distinto. Solventa problemas de determinados grupos muy pequeños, y no es la gran solución. Por lo tanto, creemos que deberán estudiar los problemas fundamentales que son, al fin y al cabo, de donde nace el proyecto MEVEL, las cuestiones de género.

¿Con la Seguridad Social existe o con otras?, nosotros nos es indiferente pero siempre y cuando, vuelvo a insistir, delimitemos muy bien qué es lo que pretendemos, ¿por qué? Porque cuando se hacen las propuestas si no medimos muy bien el impacto que pueden tener, y su posible mala utilización, están muertas antes de nacer. A partir de ahí, discutir sobre si deben tener bonificaciones fiscales o no... Me parece un poco temerario porque corremos el riesgo de hacer un debate sobre la nada. Simplemente era esto.

Paloma De Villota Gil-Escoín: Yo deseaba aclarar un poco el artículo catorce y el quince del proyecto, que yo no entiendo ¿si estamos hablando de una empresa familiar, estaríamos hablando de un impuesto sobre sociedades? Entonces por qué viene aquí el Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas, y desgravaciones sobre las personas. Esta es la contradicción que yo expuse pero y que me parece que hay que aclarar. Yo no sabía si estábamos contemplando dos tipos de mujeres. Si hablabais de las que permanecerían independientes, trabajando dos horas al día, se acogerían a una estimación por módulos dentro del IRPF. Pero deberíais decirlo porque entonces si es una empresa familiar sería la empresa que tributaría como empresa. Creo que esto no está claro. El artículo 14 y el 15, desde el punto de vista fiscal, puede llevar a errores. Si estamos aplicando como personas individuales a una actividad económica que se desarrolla en el campo, en el sector turístico, etc., aplicaremos módulos o estimación directa o indirecta, lo que queramos. Pero yo lo que sí que quiero es repartir un estudio a mujeres, es en un estudio que he hecho sobre la aproximación desde la perspectiva de género de las figuras impositivas en España, relacionado precisamente con este tema sobre la imposición de la renta a las personas físicas y cuándo se trata de personas autónomas.

Lo que ocurre hoy día es que existe una penalización fiscal para que el cónyuge o la cónyuge emerja del sector informal, porque la base imponible aumenta. Lo que yo he hecho es poner un ejemplo muy fácil, como pueden ver, y donde se detalla un caso en sobre la base imponible que declara la persona que está colaborando en la explotación familiar y cómo incrementa la base imponible en

una cantidad importante. Yo lo que primero que pediría es que está penalización fiscal se quite, es por donde deberíamos empezar. Si queremos que aflore un sector informal, lo que no puede haber al mismo tiempo es una penalización fiscal porque me parece una contradicción y, hoy por hoy, hay una penalización, no solamente a que afloren las cónyuges o los cónyuges sino a la contratación de la mano de obra. Afecta al personal asalariado o a la ayuda familiar, con lo cual, está en contra de una contratación, existiendo incluso penalización fiscal en el caso de que sea una persona autónoma. En cualquier caso se debería de quitar. Esto se haría con que en los módulos no se contemplara el número de personas que están trabajando, porque tal y como está es una penalización. Así, puede que no interese aumentar el número de personas asalariadas porque va a tener una penalización fiscal inmediata, y esto aparece en contra de unas políticas de empleo que deben incentivar, mediante la política fiscal, la contratación del mayor número de personas posibles, teniendo en cuenta la tasa de desempleo de nuestro país.

Es algo de lo que he realizado un estudio por mi cuenta, analizando lo que está pasando con la situación actual de fiscalidad, y yo creo que esto se debería de tener en cuenta. Es necesario que se revise inmediatamente en el sistema de IRPF de actividades económicas la estimación indirecta y los criterios de los módulos. Observar en los diferentes sectores cuales son los criterios que se aplican, y si existe penalización a la contratación de ayudas familiares o de personas asalariadas, y en caso de que sea así, que se acabe con ello porque me parece que está bastante en contra de lo que debe ser una fiscalidad que incentive el empleo y el afloramiento de personas del sector informal.

Altamira Gonzalo Valgañón:

Quería intervenir a propósito de la conveniencia o no de instrumentar esta nueva empresa o microempresa familiar. Es verdad que hay muchos instrumentos jurídicos para operar a través de una sociedad mercantil, pero retomando el hilo de lo que esta mañana se decía sobre la necesidad de un cambio de mentalidad, a mí me parece que en la vida se avanza a base de soñar y de proponer cosas nuevas. La propuesta me pareció una osadía digo, pero yo creo que es conveniente, porque al hablar de microempresa familiar, que va a llevar nombre y apellidos o que va a llevar dos apellidos, estamos hablando de la incorporación o de la visión del trabajo de esas mujeres que colaboran en esas empresas, que son coempresarias, y sin embargo no las vemos. Se van a ver, y las vamos a ver ahí en el nombre de esa empresa, que será la empresa Gómez y Pérez. Gómez será el marido probablemente y Pérez será ella, y es una manera de visualizar ese trabajo, esa participación en la propiedad. Sin embargo en una SL aunque tenga el 50% seguramente no se va a ver identificada. A mí me parece bien, con independencia de que la definición que se hace en el artículo primero es algo farragosa, es una definición que no nos delimita el concepto siendo descriptiva y no conceptual. Pero se puede mejorar, tanto la definición como los aspectos fiscales. A pesar de ello pero me parece importante el paso que proponéis porque yo creo que ayuda a ese cambio de mentalidad.

Dolores Calderón Rubio: Hola, buenas tardes. Soy María Dolores Calderón y estoy en la Tesorería General de la Seguridad Social, en el tema de recaudación. Desearía comentar en primer lugar que me ha llamado la atención también la constitución de la empresa familiar. En principio me parece bien el diferenciar este tipo de empresa familiar de lo que son el resto de sociedades mercantiles, porque yo creo que tienen unas connotaciones diferentes de lo que es una empresa mercantil propiamente dicha. Lo que no me cuadra es que se la defina como una empresa mercantil. Porque si la vamos a definir como una empresa mercantil ya tenemos un montón de modelos dentro del sistema de empresas mercantiles. Actualmente las empresas familiares, por ejemplo, mucha gente las está utilizando para obtener unos beneficios fiscales, para hacer una separación del patrimonio personal de lo que es de el negocio familiar y, no solamente en el caso de grandes empresas, también en las pequeñas empresas, lo que son familiares o incluso con un solo titular. Sabemos que se constituye la sociedad poniendo a la mujer y a los hijos menores siendo titulares, eso sabemos todos que se da ahora mismo en la actualidad. Y tenemos constituidas sociedades mercantiles que son familiares, que están constituidas por miembros de la familia. Ahora, lo que quisiéramos hacer es una regulación de una empresa familiar, yo creo que habría que sacarlo un poco de ese ámbito mercantil porque sino estaríamos en las mismas. Hacemos un pan con unas tortas por así decirlo. Habría que estudiarlo bien, analizando todas las implicaciones a nivel de separación de bienes personales, y de los bienes que se aportan a esa sociedad. Sería, por lo tanto, una figura jurídica diferente.

Luego, por otra parte, yo quería comentar que en el tema de Seguridad Social, -que es mi especialidad-, hay algo que no me queda claro. Esta mañana se ha estado hablando de los autónomos, del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, y de una serie de objetivos que se pretende conseguir. Hemos dicho que se debe seguir avanzando, aunque a los autónomos se les está empezando a considerar últimamente después de muchísimos años de abandono, se les está dando la relevancia que realmente tienen en la sociedad. Entonces, todas estas reformas que se han propuesto esta mañana sobre los contratos a tiempo parcial, la posibilidad de poder contratar en el Régimen General a los miembros de la unidad familiar, etc., no sé si serían con carácter general para todos los autónomos, o sería única y exclusivamente para la regulación de esta empresa familiar. Si todas estas propuestas que se están haciendo son solamente para aquellos autónomos circunscritos a esta empresa familiar que se va a crear, de alguna manera sería quizá un agravio comparativo para el resto de los trabajadores autónomos que no se constituyeran en empresas familiares. Por ejemplo, el típico bar que, o la tienda donde trabajan el marido y la mujer y los dos están dados de alta. Vamos a dar el caso de que sí que ha aflorado, que los dos están dados de alta como autónomos. En ese caso, ¿tendrían el mismo derecho a beneficiarse de estas propuestas de mejora de unificaciones en las cuotas que se están proponiendo o únicamente sería para aquellas unidades familiares que se hubieran constituido legalmente en empresas familiares? Yo quiero diferenciar las dos cosas. Porque claro, si todas estas medidas se plantean para todos los autónomos quizá el tema habría que estudiarlo con más detenimiento porque

estas medidas que proponen igual son un poco osadas. Estoy haciendo de abogada del diablo. He venido aquí, porque lo bueno ya lo sabemos, y lo que nos interesa es ver las pegas con las que nos podemos encontrar, que yo creo que es para lo que realmente estamos aquí, y con los muros que tendremos que derribar para poder seguir adelante con el proyecto. Ser realistas, poniendo los pies bien en la tierra, diferenciando bien esas dos cosas, si todos estos beneficios van a ser solamente para las empresas familiares constituidas legalmente de acuerdo con este proyecto, o va a afectar a todos los autónomos.

Nieves Rodríguez Herrera: Lo que está propuesto es solamente para las que se constituyan como microempresa familiar, estableciendo su estatuto propio con sus medidas. Está pensado para potenciar eso. A través de ahí podemos establecer regulación específica, de modo que en determinados derechos, y supuestos de liquidación y de sucesión, nos va a ser mucho más fácil que la otra posición que tú me apuntas en la que estén dados de alta los dos. Pero es que así no se asegura, en principio, el mantenimiento de otra parte de derechos que puede perder la mujer en este caso. En la microempresa familiar estamos reconociendo que ella misma ya tiene conciencia de que es copropietaria de ese negocio. En el caso que tú planteas de los dos dados de alta, puede tener conciencia o no, simplemente está dada de alta para cubrir determinadas expectativas. La microempresa es una filosofía más dura.

Dolores Calderón Rubio: Claro, efectivamente.

Nieves Rodríguez Herrera: Esto es lo que quiero decir, lo que pienso.

Dolores Calderón Rubio: No, no si ha estado muy bien.

Nieves Rodríguez Herrera: Por ahí está la diferencia.

Dolores Calderón Rubio: Sí.

Nieves Rodríguez Herrera: Tenemos la posibilidad de que ella sea ya copropietaria de su negocio, y al regular el derecho de liquidación y sucesión, estamos estableciendo un régimen estricto que le da mucha más seguridad jurídica que la otra medida. Pero cuando regulábamos las medidas, como ya he dicho esta mañana, nos dimos cuenta de que es un colectivo muy heterogéneo. Cuando hablo con una panadera que no está en situación legal, ella me dice lo que quiere. Es decir, la medida que a ella le podría servirle para darse de alta y en la conversación me apunta sobre varios temas. Cuando estoy hablando con la cocinera del bar, su situación particular normalmente es diferente a la que he dicho en primer lugar, con lo cual tengo que buscar una medida que sea de ayuda. Por ello, esto es un conglomerado de medidas que ponemos aquí pero que evidentemente cada una de ellas resuelve una situación concreta y determinada.

Es verdad que tenemos que acotar muy bien los supuestos. Será microempresa familiar solamente cuando sean ambos titulares del negocio, y obligándolo a

llevarlo en ese sentido ¿Quién será la trabajadora autónoma a tiempo parcial? Pues aquella mujer que de verdad quiere conciliar su vida, que se siente copropietaria. Cada medida tiene una filosofía específica, que en el colectivo expresa su carácter general porque todas obedecen al reconocimiento individual derechos propios y sirven para la conciliación de la vida familiar y profesional. Todas las medidas tienen ese punto en común pero se centran en casos concretos diferentes. No sé si lo mejor hubiera sido hilar todas estas propuestas por separado, o hacer como hemos hecho, arriesgarnos a hacer bloques y estructurarlo de esta manera, no sé.

José Fernando Lousada Arochena: Antes de empezar quiero incidir en una cuestión en la que también ha incidido Jordi Gutiérrez. Hemos estado hablando con Jordi Gutiérrez durante la comida. Estamos hablando de microempresas familiares y se supone que los que trabajan son el marido y la mujer. Por lo menos mis afirmaciones de la mañana contextualizarlas dentro de esa línea que estamos hablando. En este mismo sentido Jordi me decía, “bueno, pero que pasa aquí, si estamos hablando de una empresa que resulta la llevan el marido y la mujer pero después tienen veinte empleados o cincuenta empleados o...” Estuvo muy bien Jordi que lo sacaras a colación porque evidentemente tal y como está redactado da lugar a equívocos. No estamos intentando resolver el tema, o por lo menos yo lo entiendo así, de empresas, sino que estamos exclusivamente hablando de empresas de trabajo familiar. Yo por lo menos lo entendí de esa manera. Por eso comentaba que las bonificaciones, de las que hablábamos por la mañana, no me parece que sean una acción positiva, sino que simplemente es un derecho que tienen según apuntala legislación.

Se comentaba por la mañana la obligatoriedad, pero creo que esa obligatoriedad no da lugar a efectividad, y desde el punto y hora que no da lugar a efectividad es que nos falla algo en el ordenamiento jurídico. Entonces es cuando eso que falla hay que eliminarlo porque es discriminatorio. Entendemos que en esa medida hay una bonificación, pero dependerá del punto de vista que cada uno tenga de lo que es acción positiva, o de lo que tiene que ser una ley de igualdad. Una ley de igualdad no solamente tiene que entender la igualdad en el papel, tiene que pretender igualdad la aplicación efectiva de la ley. Por lo tanto, si la ley tal como está ahora lo que genera es que existan esta masa importante de coempresarias invisibles, es que la ley produce discriminación. Las cosas que intentemos hacer son un derecho, no es una promoción. Todo dependerá de si hablamos de las leyes más clásicas de igualdad, o hablamos de la perspectiva de leyes transversales, y que introducen la dimensión de género en todos los aspectos legislativos, tanto en la redacción como en la aplicación de la ley. Si hablamos de leyes transversales esto no es una acción positiva, es simplemente un tema de igualdad pura y dura.

Si hablamos de leyes entendidas en el sentido tradicional: “los hombres y las mujeres son iguales...” pero depende de cómo se aplique la ley después... en este caso evidentemente tendremos que pensar en que hablamos de una promoción. No, no es una promoción por esto que acabo de explicar. Pero esto depende del concepto que tengamos previo de lo que es una ley de igualdad. Y

que liquidar después la sociedad creada... Creo que se complica un poco las cosas para llegar a una finalidad. Pienso que las que hicisteis el informe, lo habéis una ley de igualdad debe ser una ley que introduce la dimensión de género. De esa manera, si todas las leyes de nuestro ordenamiento jurídico introdujeran la dimensión de género –como por otra parte efectivamente está previsto que se debe contemplar el informe de género en la elaboración de todas las leyes y todos los reglamentos-, convertiríamos todo el ordenamiento jurídico en una ley de igualdad, todo él en si mismo porque todas y cada una de las normas estarían pensando en la dimensión de género. Pues bien, desde esa perspectiva esto no es una acción positiva. Si lo vemos de otra manera puede serlo, pero desde esta perspectiva de leyes de transversalidad no lo es. Es algo simplemente que soluciona un problema que produce la aplicación de las leyes y por lo tanto desde esta perspectiva la ley es discriminatoria y tenemos que evitarlo.

Dicho esto, en torno a lo que es la microempresa familiar, yo voy a ser moderadamente crítico, porque me parece que es una idea buena desde muchas perspectivas, pero es un poco idealista. En el sentido de que a lo mejor las finalidades que queremos conseguir con esta microempresa familiar las podemos conseguir, diciéndolo un poco llanamente, sin tanta burocracia. Lo comentaban las anteriores intervenciones. Estamos creando una sociedad mercantil, incrementando los modelos ya existentes. A lo mejor es conveniente hacerlo pero sin tanto formalismo, sin que tenga que pasar por el notario, sin que tenga que pasar por el registro, sin que tengan que pagar el impuesto de de sociedades y de todas estas cosas. Tal vez sea más apropiado crear un esquema menos formal, -porque si estamos imaginamos al marido que está aprovechando el trabajo de la mujer que es invisible y con el que desde luego no cotiza-, es difícil que a este hombre le podamos decir, “mire, para que cotice su mujer le vamos a hacer que pase por el notario, que pase por el registro, y que además tenga papeleo para pagar impuestos aunque después le eximamos de parte de ellos”. No creo que vaya a dar lugar a que haya largas listas de hombres ante los notarios queriendo que formalizar estas sociedades. ¿No sería mucho mejor estos beneficios, que aquí concedéis, darlos desde una perspectiva mucho menos burocrática, mucho menos formalista y darlos simplemente con una contextualización de la sociedad, que puede ser incluso tácita siempre que se pueda verificar que efectivamente pues la mujer realiza ese trabajo invisible? De esa forma afloraría y se le podría dar todo este tipo de de beneficios.

Algo que me preocupa en concreto es en el tema del propio funcionamiento de la sociedad que lo dejáis un poco a la libre autonomía de la voluntad. Y yo digo, ¿la libre autonomía de la voluntad en estos casos, no llevará a que se repitan los estereotipos dentro de la sociedad creada? Es decir, si el hombre antes mandaba, ahora sigue mandando y encima lo ponemos en el papelito, lo llevamos al notario y lo ponemos en el Registro Mercantil. El hombre es que el que manda. O simplemente que exista una sucesión de la propia microempresa siguiendo la línea varonil, de forma que se la dan al hijo y no a la hija. Desde esa perspectiva la libre autonomía de la voluntad puede generar una perpetuación de los roles.

Y en cuanto al tema de liquidación, vamos a crear un lío en el caso de una separación, un divorcio... tendrán que liquidar la sociedad de gananciales, tienen que liquidar después la sociedad creada... Creo que se complica un poco las cosas para llegar a una finalidad. Pienso que las que hicisteis el informe, lo habéis hecho muy bien, la tenéis muy clara, pero se puede llegar sin tantas y excesivas complicaciones pues burocráticas.

Santos Miguel Ruesga Benito: José Fernando, ¿entonces ponle la titularidad sólo a las mujeres y resuelves tu problema...!, por todas las disquisiciones que comentas...

José Fernando Lousada Arochena: Se trata de que haya una titularidad compartida. Esa es la idea

Santos Miguel Ruesga Benito: No, pero entonces introduces discriminación de género, con la titularidad, la produces. Porque al crear una sociedad familiar no hay discriminación, sólo si aplicas la titularidad prioritaria a la mujer.

Miguel Ángel Martínez de la Riva: Bueno, vamos a respetar el turno de palabra porque si no... ¿Has terminado José Fernando? Luego seguimos, y pides otro turno de palabra si quieres. Ahora tiene la palabra Fernando Valdés, cuando quieras Fernando.

Fernando Valdés Dal-Re: Mi intervención iba y seguirá la línea abierta por José Fernando Lousada, y que de alguna manera, yo la explicaba en el intermedio que hemos tenido a alguna de las ponentes. Yo hago y me hago la siguiente pregunta, formulo un interrogante ¿cuál es el objetivo perseguido por la constitución de la sociedad? Yo diría que es doble aparentemente. De un lado lograr que la mujer sea titular material de la empresa. Y en segundo lugar vincular a la titularidad una actividad laboral a fin de que se pueda generar derechos propios. Ahora bien, primera cuestión, ¿se logra con esto verdaderamente dotar a las mujeres de un instrumento que les permita aproximar materialidad, o situación fáctica, situación jurídica? Yo personalmente lo dudo. Lo dudo porque nuestro sistema jurídico ofrece un amplísimo abanico de posibilidades: sociedad irregular, comunidad de bienes, sociedad civil y no digamos nada cuando entramos en el ámbito mercantil. Y con ese amplísimo abanico de medios la situación no ha variado. Es decir, sigue habiendo una bolsa importante de mujeres que se encuentran en situación de invisibilidad. ¿Va a lograr esto hacerlas visibles? Si el elemento básico es que la mujer tiene que coger del brazo al marido y llevarlo al notario, el marido normalmente va a decir “espera, espera, vamos a ver si yo paso por la notaría” –en paréntesis yo creo que no tenéis bien engarzado el tema sociedad y empresa– es decir, va a haber la misma resistencia del varón a permitir a la mujer la formalización de su titularidad sobre la unidad económica familiar, que la que tiene ahora y que le permitiría haber resuelto sin necesidad de ampliar el catálogo de figuras contractuales o societarias ya existentes. Si no lo ha hecho hasta ahora con esto ¿lo va a hacer? Yo, desde el objetivo que pretendéis lo dudo.

La titularidad la pongo en duda y me coloco en el otro objetivo, reconocer a las mujeres derechos propios. Eso se puede conseguir sin nada, es decir con tan sólo, como veíamos esta mañana, actuar en el ámbito de la Seguridad Social mejorando el sistema. Para que la mujer pueda tener derechos propios no es necesario crear una institución distinta de la que hay, porque puede ser que la unidad económica familiar se considere como empresario individual, y que la mujer se dé de alta y si tiene incentivos o estímulos a darse de alta que pueda en su momento obtener los derechos propios. Pienso que esto es como una superestructura que encorseta, y que no sé muy bien -si visto desde el principio de la proporcionalidad entre objetivos y medidas-, añade algo a lo que vosotros queréis. Es la única duda que yo en su momento formule por escrito y ahora reitero aquí oralmente.

Marisa Soletto Ávila: A mí me ha pasado lo contrario que a Altamira Gonzalo. Yo cuando por primera vez leí las tres figuras, una de las que más me gustó fue ésta. Voy a explicar por qué, porque además me parece que es la más didáctica de todas, la que explica claramente cuál es el objetivo, que a fin de cuentas es reconocer una titularidad en la que se comparten los derechos que se derivan de dicha titularidad. En ese sentido a mí me parece que la propuesta es impecable. A medida que la he ido leyendo, me ha ido generando muchas más dudas respecto de la complejidad y del tipo de relaciones a las que te referías y que creo que podría tener algún problema. Desde luego sí que defiendo que tiene que haber una clara limitación respecto de la actividad y del tamaño, porque no olvidemos que estamos haciendo una propuesta que concede a cada uno de los cónyuges la mitad del derecho, pero si estamos hablando de empresas que dan para más, deberíamos promover que ambos cónyuges estuvieran dados de alta con titularidad completa del derecho. Con lo cual también se trata de una medida que debería estar acompañada claramente de políticas activas posteriores, en el sentido de que se dijera que esto es para casos de empresas en las que el negocio no da para dos, y entonces se hace un reconocimiento de la cotitularidad. Cuando yo leí la propuesta, reconociendo todo el tema de la osadía, me parecía lo más claro y lo más didáctico. Manda un mensaje claro en relación a los cónyuges que están en regímenes de gananciales, que comparten la cotitularidad, abriendo nuevas oportunidades. Habría que señalar evidentemente esas limitaciones de tamaño. Yo creo que, a pesar del esfuerzo realizado, estamos hablando de una propuesta legislativa que se hace con medios muy precarios. Es decir, cuando alguien se ponga a hacer en serio esta propuesta legislativa indudablemente tendrá que pararse a pensar cuánto hace aflorar, que yo creo que habría que ponerlo en uno de los platillos de la balanza, y en el otro a cuantos puede perjudicar a esa situación de dar de alta completa de mujeres, es decir, cuántas de las mujeres que están en el marco de negocios que darían para dos van a quedar ocultas, a lo mejor, en el marco de esta regulación de mitad para cada uno. Me parece un elemento muy importante a la hora de valorar el tema.

Paloma Arroyo Sánchez: La primera vez cuando leí el borrador de esta nueva fórmula jurídica, primero choca porque es una figura más dentro de todo el ordenamiento. Después, volviéndolo a leer, lo que creo es que ha sido muy

arriesgado el lanzar una propuesta legislativa de esta manera con un articulado, y que tal vez, hubiera sido muchísimo más claro para todos que hubiera aparecido con una serie de ítems, con qué es lo que se pretende, tener la cotitularidad, tener una regulación de Seguridad Social, tener una serie de prestaciones. Lo digo porque a lo mejor no es tan necesario el establecer mediante una fórmula jurídica nueva lo que estamos llamando microempresa familiar, como el definir qué se podría entender por una microempresa familiar. Es decir, tú puedes decir que a partir de la promulgación equis de esta microempresa familiar, teniendo en cuenta el ordenamiento jurídico actual, podrían acogerse a esa figura de microempresa familiar aquellos que estuviera constituido por. En este caso hay disparidad incluso en las definiciones, porque se está hablando de unidad familiar, luego se habla de cónyuges, después se habla de ascendientes y descendientes, con lo cual incluso la coparticipación que se está diciendo ya no es coparticipación.

Es decir, si pensamos en la pareja más los ascendientes, que pueden ser cuatro, son seis, y si contamos al menos un descendiente, estamos hablando de siete personas. Con lo cual la mujer ya no es cotitular, sino titular en una séptima parte como mínimo, manteniendo un principio de equiparación, y no permitiendo que nadie tenga más participación que los demás. Con todo esto lo que pretendo decir es que tal vez habría que enunciar esa serie de principios, y siempre y cuando se respete un mínimo de facturación. De esa formulación clara de qué es lo que se entendería por microempresa familiar, la formada exclusivamente por los cónyuges y hasta los descendientes, o hasta descendientes hasta determinado grado, un capital social mínimo –no entraría tal vez a decir si tiene que ser estrictamente mercantil o no mercantil, con fines lucrativos o no lucrativos, de tal manera que marcando todo esto, y diciendo que su régimen sería por ejemplo el de autónomos, y las bonificaciones que podría haber, etc., se acogiera a cualquiera de las fórmulas jurídicas que en estos momentos existen. Tal vez, a partir de ahí sería más fácil evolucionar, y aflorar la realidad porque si no, veo de difícil construcción el sacarlo adelante. Esta es mi opinión

Santos Miguel Ruesga Benito: Yo vuelvo a insistir en la existencia de algún problema de método. No quiero entrar en los detalles, porque si yo estuviera de acuerdo evidentemente hay muchas cosas discutibles en la propia propuesta... pero es que yo, niego la mayor, ya lo he dicho antes, no veo que añada nada nuevo. Hay un problema de método, y ahí es donde yo sí que creo que hay más frivolidad, mucha frivolidad al anteponer bonitos deseos a la realidad social. ¿Qué añade una propuesta como ésta? No añade nada, porque en la base de la constitución de la empresa está la decisión mayoritariamente masculina, y entonces estamos repitiendo el rol ¿Qué es lo que añade? Un montón de desgravaciones pero esas las podemos trasladar por otras vías no hace falta que sea por la vía de empresa. ¿Dónde estaría el elemento de discriminación positiva en la propuesta? El único sería que de alguna manera forzáramos que la mujer fuera el elemento determinante en la propuesta, para lo cual tenemos que pasar antes por un proceso decisorio en el seno de la familia que todos asumimos que es mayoritariamente decisión masculina.

Entonces ¿cómo superamos eso? Por el hecho de que creemos una figura de empresa familiar no se van a constituir muchas empresas familiares salvo por los resultados fiscales. Es más, a lo mejor la constituiríamos algunos que estamos realizando otras actividades porque con una desgravación del 10% sobre la cuota del Impuesto sobre la Renta yo, -salvo que en la normativa aparezcan incompatibilidades para que los funcionarios hagamos esa empresa-, yo la haría.

Alguno de los ponentes: ¡No te dejarían!

Santos Miguel Ruesga Benito: Bueno, bueno, pero hay que ponerlo en el reglamento de la empresa, y no está puesto, por eso no quiero entrar en los detalles. Lo que quiero decir es ¿dónde está el elemento de discriminación positiva, para que efectivamente aflore ese trabajo? En el fondo yo creo que lo que estamos haciendo es trasladarlo todo a subvenciones. ¿Por qué esa empresa iba a funcionar mejor que una cooperativa?, desde el punto de vista de que las mujeres estén dadas de alta y tengan su derecho propio, o las mujeres como coempresarias. ¿Por qué iba a funcionar mejor? Porque tiene más desgravaciones, si no yo haría una cooperativa que ya tiene algunas de estas ventajas. ¿Qué añade este tipo de figura, a las figuras existentes para el objetivo final que es que las mujeres en definitiva afloren? Por una o por otra vía estamos manejando desgravaciones fiscales, subvenciones, etc., parece que lo que estamos diciendo es que para que aflore necesitamos que no cueste nada el que esté como titular del derecho individual. Bueno, en cualquier caso si ése es el objetivo instrumental, es decir, si eso es lo que construimos como instrumento, lo podemos hacer por la vía de los autónomos. Digamos, “oiga, mire usted, modificamos el Estatuto de los autónomos, el RETA, las mujeres que están trabajando, que demuestren que están trabajando con el marido en una empresa familiar, donde el marido está dado de alta en autónomos, no pagan, pero tienen todos los derechos, son sujetos de derecho del Régimen Especial de Autónomos”. Podría ser, ¿por qué no? Coste cero, aumentan los derechos percibidos individuales y podría perfectamente estar aflorado, lo que yo no sé es si es ése sólo el objetivo.

Jordi Gutiérrez i Suárez: Creo que de lo que se trata, evidentemente es de solucionar un problema real, que a mi entender tiene dos dimensiones. Por decirlo de alguna manera, a ver si jurídicamente voy a decir una sandez. Desde un punto de vista sindical utilizamos a veces el lenguaje con cierta libertad. Nos encontramos un ámbito público, que supone que aflore un trabajo que no es reconocido, y que jurídicamente no existe, para generar el reconocimiento de una serie de derechos sociales. Esto se puede conseguir perfectamente a través de medidas positivas o de medidas punitivas, es una cuestión de voluntad y de decisión política. Y un segundo ámbito privado, que tendría que garantizar la titularidad de la empresa, la figura de la mujer como coempresaria. La decisión de acogerse o no, eso no puede venir por una ley. Es voluntad individual de las personas, y si entendemos que hay un problema social, como una ley no puede obligar a que se configure ese tipo de empresas, no da soluciones. Por otro lado hay una cuestión, que a mí sí que me ha preocupado antes cuando le han contestado a la compañera de Tesorería. Se han expuesto una serie de

medidas contratación de familiares o a tiempo parcial, que son reivindicaciones históricas de muchos colectivos de autónomos de este país, y sólo se han planteado para este tipo de empresas. Entonces sí que la estamos liando, porque esto no tiene ningún tipo de consenso, no política ya, sino dentro del propio colectivo de autónomos. Valoremos las cuestiones cada una en su dimensión.

Javier Quintana Navio: Yo sólo quería comentar un poco la experiencia que hemos tenido con alguna propuesta similar en el Instituto de la Empresa Familiar. Desde que se creo el Instituto en el noventa y dos, quisimos lanzar al debate político la posibilidad de que precisamente se crease un marco específico para la empresa familiar en España. No hablamos de microempresa sino de empresa en general. Con este objetivo en el 2000 me parece que fue, se creo en el Senado una subcomisión sobre el marco jurídico de la empresa familiar, y precisamente lo que se venía a discutir era si era necesario crearla o no crearla.

Al final, la conclusión del debate, -que aprobaron casi todos los partidos políticos prácticamente-, era que no era necesario crear este marco específico, si no que era mejor adoptar algún tipo de medida que luego pudiese ser utilizada por cualquier tipo de empresa. Desde entonces, se han adoptado algunas medidas muy concretas: tanto en marco fiscal, como en derecho hereditario, incluso que tienen que ver con el gobierno de la empresa familiar. Si vamos a hacer un poco de análisis práctico del efecto que han tenido todas estas medidas, es muy diferente lo que ha sucedido en la gran y mediana empresa con respecto a la pequeña empresa. Un poco, como se sucede en la vida misma. El que tiene dinero tiene acceso a la información, tiene asesores legales y financieros, y está aplicando, y os digo que no han sido muchas medidas pero las está aplicando todas, mientras que la pequeña empresa no sabe que existe y no las utiliza. Desde este punto de vista, si estamos hablando de un sector marginal aunque se apruebe la regularización de la empresa familiar, lo que puede suceder al final es que aparezcan miles de microempresas en las ciudades pero que en el ámbito agrario al final todo siga igual.

Marisa Soletó Ávila: Hay una cosa que me preocupa en el tono que está cobrando el debate. Creo que tenemos que considerar que las mujeres que están en esta situación es que son coempresarias y desarrollan el trabajo doméstico, y al mismo tiempo mientras echan una mano al negocio familiar, están en esa situación porque quieren estar en ella. Es decir, entiendo que sus maridos no las están maltratando para estar en esa situación porque si no estaríamos hablando de otro problema, que ya hemos resuelto a través de la Ley de Prevención de la Violencia de Género. No estamos en esa situación. Estamos diciendo que son mujeres que quieren estar contribuyendo a la empresa familiar, y que el problema que tenemos ahora es que existe una creencia social, -que además tenemos empíricamente probada a través de los proyectos de desarrollo local-, en la que creen que están protegidas en esa situación, y de facto no lo están, y cuando se dan cuenta lo que dicen es que quieren estarlo. No hablamos de romper voluntad de partes. Efectivamente, dentro de la familia se da un desequilibrio en las

relaciones de género que tenemos que tener en cuenta, ¡pero ojo cuidado!, que estamos hablando de mujeres, que están en una situación consentida y así lo entendemos, porque si no regularíamos esto. ¿Vale? Entonces, eso por un lado.

En segundo lugar voy a decir una cosa que jamás pensé que iba a decir. La otra cosa que me preocupa se engarza con lo que han dicho del tema de qué tipo de políticas de igualdad queremos, si políticas de igualdad a lo clásico, es decir, hacer un análisis de la parte perjudicada, y entonces meter una inyección positiva a la parte perjudicada; o si lo que queremos es una integración del objetivo de igualdad en la política general. Cuando decimos, “cojamos la parte perjudicada y subvencionemos integralmente” al final, lo que estamos haciendo de alguna manera es establecer un estigma contra las mujeres. En el sentido de que las vamos a subvencionar permanentemente, y es un reconocimiento de desigualdad, que a lo mejor es un matiz, y que lo estamos exagerando, pero de alguna manera a mí me gusta más el concepto de redistribución, que el de sujeto subvencionado. Yo en este tipo de cosas normalmente pienso por mí, ¿a mí que me gustaría más? Y no me quedo con el sujeto subvencionado aunque posteriormente económicamente no me costara un duro más. Es necesario evaluar que el concepto de igualdad, y de oportunidades de igualdad que se derivan de esto, y analizar la visibilidad que cobra la mujer en relación al desarrollo local y rural, teniendo en cuenta que son un bien social y económico que tenemos que valorar. Y yo creo que, y por eso estoy en este tipo de cosas, que de eso se derivan beneficios concretos. Con lo cual, si se realiza una acción positiva también me parece bien porque en cualquier caso reparará de alguna manera la cuestión. Aunque desde luego estamos en un momento en el que podemos ser más ambiciosos en el planteamiento de la igualdad en el marco del ordenamiento jurídico. Creo que eso es importante, y a mí particularmente me gusta mucho más la otra idea.

Santos Miguel Ruesga Benito: Si yo estoy de acuerdo contigo lo que no veo en este proyecto donde esta eso.

Mariasa Soletto Ávila: ¿Por qué es muy complejo? Creo que se ha complicado mucho, pero que el mensaje sé que es claro en ese sentido.

Santos Miguel Ruesga Benito: Esto es una empresa subcontratada. Esto que estás diciendo de que favorece a las mujeres... y esto lo que genera es mujeres subcontratadas.

Miguel Ángel Martínez de la Riva: Sí querías matizar algo Santos, así brevemente.

Santos Miguel Ruesga Benito: Es por darle un poco más de calor al debate. Lo único que quería decir es que yo estoy de acuerdo con lo que dice Marisa Soletto, que podemos ser más ambiciosos, ir un poquito más allá. Mi única objeción o duda, es que con un proyecto de estas características, yo creo que no tiene ningún argumento a favor para funcionar mejor que los autónomos modificando

el RETA en el sentido que hemos hablado, es decir, en el sentido de discriminación positiva. Y segundo, si me hablas que no quieres ser mujer subvencionada, -cosa que entiendo perfectamente porque es perpetuar la situación en última instancia, esto lo que hace es subvencionar fundamentalmente. Es el atractivo de esto para que tú acabes constituyendo empresas de este tipo, no olvidemos que estamos en un ámbito mercantil, no olvidemos que estamos en el mercado. Si es que la contradicción de fondo está clara. Estamos diciendo que se reconozca algo que socialmente le damos valor de mercado. Yo sé que suena mal, pero estamos diciendo que hay un trabajo efectivo, y que no tiene reconocimiento social porque no se lo reconoce el mercado, y entonces estamos dándole vueltas aquí a ver como buscamos un instrumento mercantil para que se lo reconozcan. Yo lo único que digo es que para eso, lo decía Fernando Valdés mejor que yo, que controla mejor el lenguaje, ya hay instrumentos para hacerlo, y que lo único que podríamos hacer es introducir mecanismos de discriminación positiva para que funcionen. Lo que no creo es que haya que hacer unos nuevos que serán al fin y al cabo bastantes parecidos. Yo no le veo la diferencia a esto o a coger el Régimen de Autónomos e introducir modificaciones en sentido positivo. No la veo. A lo mejor la tiene. El sentido pedagógico que tú dices, yo aquí no se lo veo. Porque desde luego la empresa se va a llamar Gómez, y si le pone un nombre será Mariano, no será Marisa, será Mariano Gómez Empresa Familiar. Y yo estoy de acuerdo en que es mucho más bonito Marisa.

Jesús Cruz Villalón: Bueno, buenas tardes. Parece que se produce una crítica bastante generalizada a esto y yo también me voy a tener que sumar, si acaso deciros que es una crítica cariñosa. Es cierto, vosotros habéis advertido ahí un problema y vamos a buscarle una solución, pero me parece que la solución será más bien voluntarista, y por ello insiste gran parte de la gente en que esto no resuelve este problema, y probablemente va a ser utilizado en ámbitos muchísimo más amplios de los dichos aquí, porque una cosa es la descripción sociológica del problema pero en la descripción jurídica puede incluirse mucha gente. Probablemente gente que no responde al perfil del que estáis hablando. Primero indicaré que puede haber una empresa familiar, económicamente solvente, como para afrontar los costes habituales individuales, en la que los dos puedan cotizar al RETA por completo sin ningún tipo de ayuda económica. ¿Por qué razón vamos a hacer una reducción a estas personas? Yo no le encuentro el motivo o el fundamento. Si la empresa económicamente tiene beneficios suficientes como para que los dos cónyuges aporten al completo, no encuentro la razón. Decía por ejemplo Fernando Valdés hoy, “hay prestaciones de la Seguridad Social que las tiene uno garantizadas, la asistencia sanitaria por ejemplo”. Mire usted, la asistencia sanitaria a partir del Pacto de Toledo donde se indica una división de fuentes, viene de los Presupuestos Generales del Estado y no viene de las cotizaciones. Luego no me convence ese argumento. Yo creo que las cotizaciones, si tenemos que ir a la idea de la prestación directa y propia, esto se afianza la idea derecho derivado. “Yo tengo esta posición porque estoy casada con este señor, si no lo estuviera no la tendría”. Por tanto yo creo que si queremos acentuar la idea de la prestación directa, esto no beneficia.

La otra hipótesis, se encarnaría en la frase : “no, es que esta empresa no da para afrontar los costes”, hay dos personas pero es que en realidad no da para dar dos empleos. En ese caso estamos en una actividad de subempleo. ¿Debemos incentivar el mantenimiento de la mujer en estas situaciones de subempleo? Decir algo que empieza a ser una cosa muy típica hoy en día, como que si una persona no encuentra empleo siendo asalariada, que vaya a buscar su camino en el autoempleo. Entonces mandamos al autoempleo a los más desgraciados, a los que no tienen posibilidad de crear dos empleos auténticos les apoyamos para que creen un empleo y medio e intentamos además mantenerlos en esta situación. Por eso yo no acabo de verlo. Damos ejemplos límites o anecdóticos pero cuando se definen estas cosas jurídicamente se plantean todas las hipótesis. Podemos decir que nos dirigimos a la mujer. ¿A la mujer por qué, y por qué no al hombre? Si vamos a tener matrimonios homosexuales tendré dos hombres que serán matrimonio, y ¿por qué razón tengo yo que permitir la creación de una empresa familiar de dos hombres y dar una ayuda económica? No me cabe en la cabeza. ¿Por qué si yo quiero personalmente montar un negocio no familiar y me busco una mujer como compañera no sentimental sino compañera de negocio, no puedo aspirar a las mismas ventajas económicas? Debería, porque yo estoy fomentando la creación de empleo femenino. Que la relación afectiva sea el dato que determine la ayuda económica no me convence. Pienso que si vamos a fomentar el empleo femenino, lo tendremos que hacer exista o no una relación afectiva. Porque si no yo voy a crear una ficción jurídica, y esa compañera de negocio la convierto en compañera sentimental, hago una pareja de hecho con ella, medivorcio de mi mujer, y me caso con mi compañera de negocio para buscar los beneficios para mi empresa. Creo que el Derecho puede ser así de absurdo, pero debemos poner todos los ejemplos para ver que la cosa no funciona.

Julia García-Vaso García: ¡Parece que estamos entrando en lo suyo!. Creo que el modelo del proyecto está muy bien. Decían que era osado. Es osado sí, pero es que hay que ir hacia la osadía. Si tenemos en cuenta que hace doce años cuando se articulo la Carta de Igualdad de Oportunidades para las mujeres del ámbito rural, ya se apuntaba que el trabajo de las mujeres tenía que aflorar de alguna manera... Y hoy en día seguimos todavía reivindicándolo.

Podemos plantear a largo plazo esa figura, pero yo creo que mientras tanto, y coincido con muchos de los que habéis intervenido, efectivamente hay mecanismos suficientes que si somos capaces de introducir en toda la normativa, no será necesario crear más figuras. Hablaba Jordi Gutiérrez antes sobre las expectativas que pueden albergarse en torno a la creación de una nueva empresa, como ocurrió con la sociedad limitada. Pensamos que afectaría directamente a las mujeres con la posibilidad de ser unipersonal y tocar de cerca el tema de los bienes protegidos. Y sin embargo yo no sé si han sido los propios notarios los que de alguna manera dicen han dicho que no era la fórmula ideal para nosotras. Nosotros estamos sufriendo ahora mismo con el tema de los microcréditos a mujeres, estamos viviendo una realidad muy conectada con las medidas de acción positiva. La titular de la empresa tiene que ser una mujer para tener acceso a financiación de una línea de micro créditos. Vale, dicen, se tú la titular aunque

luego la empresa la llevo yo. Y encima échate otra carga más porque la que responde ante el banco es la mujer. O sea, ya me diréis dónde está ahí el apoyo.

Apruebo el modelo de microempresa familiar conociendo perfectamente lo que son las zonas rurales, y la situación de la pequeña explotación agraria, y creo en el modelo adaptado porque realmente es el esquema que en su día la UGT ya defendió, concretamente la Unión de Pequeños Agricultores. Llevamos diez años desde la UGT diciendo que efectivamente eso tenía que aflorar, y seguimos en la misma situación. Sigo diciendo ahora que una microempresa familiar no me parece mal. Simplemente creo que sería suficiente la transversalidad en toda la normativa. Nos vale, en este caso y lo asumo perfectamente, utilizar el RETA. No olvidemos que una empresa se constituye para ganar dinero y no es una ONG, no queremos subvenciones queremos ser competitivas. Si es una empresa que va a competir en el mercado con formación, cualificación, información y redes, podrá enfrentarse a los retos que se imponen. Tal vez ya tengamos mecanismos y figuras jurídicas suficientes para poder asegurar que las mujeres, en este tipo de empresas, sean iguales a los hombres.

Carmen Sáez Lara: Seguiré en la misma línea reflexionando en voz alta. Hemos llegado ya a un punto en el debate esta tarde en que si todos estamos de acuerdo en cuanto a las dificultades de la puesta en marcha, es hora de hacer una propuesta alternativa. Yo si fuera vosotras, yo ahora os lo digo, hubiera dicho aquello de “bueno, muy bien, pero vamos entonces ahora a hacer una propuesta constructiva”. Ofrecer una solución jurídica a una determinada realidad social siempre es arriesgado. Es difícil acertar y más a la primera, eso siempre es complicado. Podríamos intentar buscar soluciones si estamos todos de acuerdo en que este empleo salga a la luz en una relación de de cotitularidad que no que sea visible. Busquemos la fórmula.

Pienso que estamos hablando muchas veces de dos cosas distintas. Un tema es el de la protección social, y otro tema es el de la titularidad. En cuanto al de la protección social, la posibilidad de estar de alta los dos en el RETA tiene sus limitaciones y las prestaciones que tiene que no son muy importantes, pero tenemos que luchar para que se consiga tener derechos propios a través de cotizaciones propias. El tema de la cotitularidad también es un tema importante, y vuestra propuesta era buena -en tanto que intentaba salvar las dos cosas creo yo-, la protección social y la cotitularidad del negocio. Esos serían los dos objetivos fundamentales, yo al menos lo he entendido así, derechos propios sociales, y por otra parte el tema de la cotitularidad. Pues a ver que soluciones tendríamos dentro de las fórmulas jurídicas existentes para hacer eso posible. Hablaba Marisa Soleto de que son supuestos de voluntariedad. Son supuestos de voluntariedad, pero la voluntariedad que también parte de una de una asunción de una situación de sumisión. Si quieren dar el paso a la cotitularidad además de ese cambio de titularidad, si queremos algo más, habrá que articular alguna política pública, algún tipo de incentivo que permita que eso salga a la luz. Es decir, la mentalidad tampoco la vamos a cambiar de la noche a la mañana, y así que tratemos de buscar una con unas medidas que permitan articular jurídicamente

esos objetivos. A mí lo único que se me puede ocurrir es la promoción positiva, porque un control del cumplimiento normativo empresa por empresa o familia por familia tampoco parece que sea la solución. En eso quizá la propuesta no termina de articularse, seguro porque también es difícil, pero si los objetivos son esos busquemos alguna fórmula entre todos. Yo creo que se trata de esto para no caer en la apatía, en pensar que esto no tiene solución. Seguro que la tiene, busquémosla.

Dolores Calderón Rubio: Hola, buenas tardes otra vez. Después de todo lo que estamos viendo aquí, y de las dificultades que vemos en la constitución de las empresas familiares, yo quería apuntar una cosa, aunque quizá compliquemos un poco más el ámbito al que va dirigido. No nos desviemos de cual es el objetivo que nos hemos planteado con esto. Y es, no ya fomentar el empleo, sino todo lo contrario, a un empleo que se está desarrollando, darle una cobertura y una protección social. O sea, aquí no estamos promocionando la creación de empleo, si no planteando cómo hacemos para que aflore ese empleo que se está haciendo, dándole una cobertura y una protección social. Ese es el objetivo que yo creo que tiene este proyecto y no deberíamos desviarnos de ahí. Para ello nos tenemos que preguntar, ¿realmente es necesaria la constitución de una de una nueva figura jurídica, como he dicho antes, o bien con los medios que tenemos actualmente, adoptando una serie de medidas específicas dirigidas a unos determinados colectivos podemos conseguirlo? Es lo que nos tenemos que preguntar. Vuelvo con los beneficios de la Seguridad Social porque quizá es lo que controlo mejor, para decir que me parecen chocantes los agravios comparativos que se pueden producir. Por ejemplo, aplicamos los beneficios de Seguridad Social en una empresa familiar, y a una trabajadora autónoma, una señora que tiene una tienda de ropa, que tiene un hijo y tiene una ITE por maternidad ¿no le vamos a dar también la posibilidad de bonificarse el 100% de las cuotas de la trabajadora que contrate para sustituirla? Eso es muy fuerte.

Tenemos que analizar los agravios en los que podemos incurrir. Yo creo que dentro del proyecto aquí hay dos cosas diferentes. Hay que separar las reivindicaciones históricas de los trabajadores autónomos, que tendrían que ser para todos, y otra diferente, qué medidas puntuales se pueden tomar para que ese trabajo que esta ahí subyacente aflore. Ver que medidas debemos concretar, y como podemos facilitarlo, por una razón fundamental, porque esa situación no se ha producido como consecuencia de la inexistencia de una cobertura legal, sí que la hay, y de hecho les obliga la normativa. O sea, una persona en el momento que realiza una actividad tiene que estar dentro del sistema de la Seguridad Social, encuadrada en el régimen que corresponda en función de las circunstancias y de la actividad que desarrolle. Y aquí nos encontramos con un colectivo que es que se ha acomodado de alguna manera a esa situación y que está en esa situación porque le interesa. Por lo tanto tenemos que ver que les ocurre a este colectivo de mujeres cada vez más concienciadas. Porque antes decían “uy, esto es fenomenal porque tengo la la asistencia sanitaria cubierta, y tengo la viudedad” aunque le quedara poco. Pero eso no es suficiente, es un trabajo que están desarrollando por si mismas, y que tienen el derecho y la obligación de contar con una cobertura de protección social

total como cualquier otro trabajador. Tenemos que incentivar de alguna manera a estas personas, pero vuelvo a la pregunta del principio, ¿es necesario crear esta empresa familiar o simplemente articular una serie de medidas que fueran especialmente dirigidas a estos colectivos sin causar un agravio comparativo a otros trabajadores que estuvieran en esa misma situación pero que ya legalizados? Porque podemos llegar a la aberración de que las personas, que sí que están trabajando y están dadas de alta en la Seguridad Social y cotizando como autónomas, que ellas no salgan favorecidas. Es decir, a las que realmente están cumpliendo con las obligaciones, a esas no les favorecemos, pero a estas que están incumpliendo porque si están desarrollando un trabajo y deberían estar dadas de alta en Seguridad Social, a estas sí les vamos a favorecer. Vamos a plantearnos el tema. Vamos a reflexionar un poco sobre el tema para no desviarnos, y causar una serie de agravios comparativos con aquellas personas que hacen el esfuerzo, mayor o menor, por tener esa cobertura propia.

Altamira Gonzalo Valgañón: Por ser breve, estoy en esencia de acuerdo con lo que ha dicho Carmen Sáez, pero apunto lo siguiente. Yo creo que se está dando demasiada importancia, o hay demasiado miedo a que se instrumente lo que no es nada más que un instrumento jurídico de los muchísimos que hay en el ordenamiento. Es decir, el abanico es enorme, yo creo que no hay que rasgarse las vestiduras porque se plantee uno más. Cuando yo he dicho me ha parecido osado, me ha parecido osado por lo complejo que yo creo que es aventurarse a hacer una propuesta de ley, incluso con su exposición de motivos y su disposición transitoria. Me parece una cosa complejísima y la habéis hecho. Claro, lo fácil ahora es tratar de desmontarlo y criticarlo. Es criticable, pero creo que es importante conservar la finalidad, que es como he dicho el identificar y el visualizar esa empresa familiar que es de dos, de marido y mujer, de marido y marido, o de mujer y mujer, con todos los modelos de familia que se puedan constituir de aquí a unos años. Eso me parece esencial. Creo que es accesorio todo lo que se plantea sobre bonificaciones tanto fiscales como de cotización. Todo eso es discutible, igual que el tema fiscal, que no es la esencia de este planteamiento.

Se plantea un tema muy importante como es el de la formación profesional, que no la hemos tratado, pero que yo creo que es un elemento valiosísimo de ese instrumento. Y otra cosa, que a mí me parece muy importante, que se trata ahí es el tema de los estatutos, eso es fundamental. Pero si todas las empresas familiares un poco importantes se están dotando de sus propios protocolos por qué la norma general no llega a regular todo lo que es la descendencia y la sucesión de la empresa en el futuro. Esto yo lo veo muy importante dentro de una empresa familiar, de una pareja que tienen sus fincas, su tractor, o a lo mejor su fábrica de hacer quesos, y trabaja sólo el marido y la mujer y quieren que trabajen ahí los hijos ¿Por qué no es bueno ordenar eso y por qué no es bueno hacerlo desde la igualdad, si además se va a beneficiar a la mujer? ¿Por qué es eso malo? No pongamos pegos como que hay que ir al notario, por favor, que estamos yendo al notario ahora absolutamente para todo, hasta para firmar una póliza de un millón de pesetas. Estamos yendo al notario absolutamente para todo. La sociedad ha evolucionado muchísimo en eso, nadie se asusta por ir al

notario a firmar, eso es una pega secundaria me parece a mí. Por tanto estimo que hay que verlo sólo como un instrumento que sirve para avanzar. Y yo, de verdad, y me levanto el sombrero porque han tenido la moral de ponerse a redactar una cosa innovadora.

José Fernando Lousada Arochena: Voy a retomar la palabra de dos intervenciones anteriores, de Dolores Calderón y de Carmen Saez, en el sentido del uso voluntario, aquello que no nos puede costar nada ponerlo ahí, y que lo use quien quiera... Yo sigo teniendo mis dudas a pesar de todo de que eso se pueda llevar a la práctica. Pero creo que deberíamos, con una cierta metodología, distinguir las medidas que irían dirigidas a aflorar directamente este problema.

Y segundo, determinar las que irían dirigidas a mejorar la situación de las mujeres en el RETA. Para más tarde establecer las que serían generales para todo el sistema de la Seguridad Social. Entonces, dentro de las primeras, a mí desde luego no me parece mal que sin vincularla de ningún tipo de sociedades, se haga una bonificación, que iría siempre para aquellas empresas en las cuales los únicos que trabajan son el marido y la mujer. Tendríamos que pensar en empresas que no tienen trabajadores, porque si no evidentemente caeríamos en beneficiar a quien en principio no queremos beneficiar. Estamos pensando en un problema, y por lo tanto solamente el marido y la mujer son los que trabajan y que no les da para pagar dos cotizaciones. Desde el punto y hora que ese matrimonio o pareja de hecho, heterosexual o homosexual, se dedica a la actividad empresarial y que están dados de alta en el RETA, decirles que serán beneficiados con el 25%, por poner un ejemplo, cada uno. Yo no le veo donde puede estar el problema de desigualdad, ni de discriminación positiva. Entrarían perfectamente dentro del ámbito de la igualdad. Y estaríamos aflorando exclusivamente este problema, no estaríamos beneficiando a otros colectivos más que justamente a estos de los que estamos hablando. Afloraríamos el subempleo, porque no estaríamos creando empleo si no que le estaríamos dando visibilidad a un empleo que ya existe.

Desde luego me gustaría que entre estas medidas hubiera alguna que supusiera, de alguna manera, el reconocimiento a la formación profesional de las personas que están en estas circunstancias, algún tipo de consideración pública, a través de los mecanismos que la Administración pueda generar. También sería desde luego muy importante la actividad formativa porque ya lo comentaba esta mañana Jesús Cruz, esto si no va acompañado también de un cambio de mentalidades es difícil llevarlo a cabo. Por lo tanto tiene que haber una actividad formativa, que tendría que ir sobre las propias circunstancias de la profesión y del trabajo... Pensemos en riesgos laborales... Podríamos incidir en estas coempresarias invisibles, que desde luego ninguna ellas va a tener ni idea de lo que es una prevención de riesgos laborales, una vez que las has visibilizado podrías incidir en la mejora de sus condiciones de trabajo directamente. Pero si no las visibilizas, olvidémonos. Y por lo tanto, una batería de medidas que fuera en esa línea, me parecería positivo como primer campo de acción. En el segundo campo nos encontraríamos con el RETA, y con todo lo que se ha dicho, la maternidad, el trabajo a tiempo parcial, el coste cero, etc. Todo esto ya de carácter general, no

estamos pensando sólo en las microempresas, pensemos para todo el RETA. Y eso me parece que es algo a lo que los autónomos no se van a oponer, por mucho que digan que hay grupos, semigrupos y subgrupos. Es para todos y no iba a plantear ningún problema.

Podemos plantear cuestiones como subvertir todo el sistema de la Seguridad Social. No estaría mal ponerse a discutir sobre ello, pero entonces entraríamos a hablar de otra serie de cuestiones como la individualización, la conciliación, etc. Pero si nos limitamos a lo que estáis planteando para las coempresarias invisibles, el que dentro del primer grupo de medidas, metamos o no metamos a la nueva sociedad, me plantea dudas de efectividad. Sigo manteniendo mis reservas que expuse antes a Altamira Gonzalo y veo difícil que se vayan a asumir estas cargas burocráticas. Pero me parece que dentro de esta idea constructiva, que planteaba Carmen Saez, sería bueno deslindar las medidas que afectan a este exclusivo colectivo, de las medidas que puedan ser beneficiosas para todos los autónomos. Me parece que si hacemos estos deslindes igual empezamos a llegar a un punto de acuerdo entre una buena gran mayoría de los presentes.

Paloma de Villota Gil-Escoin: Voy a contestar a lo último, y es que yo no creo que se pueda solucionar este problema sin reestructurar la política social en la Seguridad Social, me temo. Por ejemplo un estudio de la Universidad Libre de Bruselas sobre la individualización de derechos sociales y fiscales en la Unión Europea, del Departamento de Economía Aplicada de esta universidad, considera que una de las ventajas de la abolición paulatina de los derechos derivados en la Unión Europea sería que se acabaría con el sector informal de la economía. Porque si, por ejemplo hablando de la pensión de viudedad, se le pone una fecha de caducidad de quince a veinte años, muchas mujeres se replantearían el cotizar o no cotizar dentro de la unidad familiar. O sea, yo creo que no podemos dejar de plantearnos un cambio de la Seguridad Social. Yo me temo que esto no es posible. Y si hay en el sur de la Unión Europea este sector informal tan importante es porque hay unos derechos derivados en Italia y en España, y es muy importante desde el punto de vista de los presupuestos y del gasto público, yendo en detrimento de derechos directos sociales como los hay en otras partes de la Unión Europea. Por lo tanto, la magnitud del sector informal puede tener una interrelación muy directa con el diseño de la política social.

Si queremos emerger el sector informal, empecemos a cortar algo que está totalmente en contra y que lo que hace es vincular a las mujeres dentro de la unidad familiar. Porque ahora a mí me está dando, después de este debate, miedo a que esta empresa mercantil familiar refuerce las políticas familiares. Estoy totalmente en contra porque cuando me hablan del Instituto de la Familia, en vez del Instituto de la Mujer o de las Mujeres, se muy bien la línea hacia donde se va. Me está empezando a sonar peligroso, es decir, si en la unidad familiar hay una situación de control, y de cooperación y conflicto, por decirlo con palabras de Amartya Sen, premio Nóbel de Economía, y donde hay veces que es más hegemónico el conflicto que la conciliación, pues en la empresa familiar puede ocurrir exactamente lo mismo. Por ello creo que hacia lo tenemos que ir es hacia

la individualización de derechos, aumentar la autonomía de las mujeres y no quizá reforzar su dependencia de la unidad familiar con una nueva figura jurídica llena de bonificaciones fiscales, sociales y de todo tipo. Me lo estoy replanteando.

Esto era una discusión positiva, habéis hecho un trabajo yo creo que muy interesante. A mí me pidieron, como hace cosa de tres años, las del sindicato del campo para que les diera ideas de como emerger a estas mujeres con la doble invisibilidad y a mí no se me ocurrió ninguna. Por eso creo que tiene muchísimo mérito. Yo sólo apunto lo que han hecho en otros países de la Unión Europea para acabar con el sector informal. Pero sí creo que, con el debate que llevamos aquí hoy en esta larga jornada y con todo lo que yo he oído que me ha parecido muy interesante, no se puede deslindar lo pequeño o una solución inmediata de una visión más global de políticas públicas, y desde luego los derechos derivados es un camino equivocado -que supone una importante partida de gasto público, que se están reforzando con las uniones de todo tipo: homosexuales o heterosexuales-. Cuando lo que deberíamos es deslindar, separar completamente lo que son los derechos sociales del estado civil de las personas, me parece eso mucho más del siglo XXI.

Montserrat Moyano Moyano: Buenas tardes. Bueno yo quería en primer lugar matizar, tal y como lo ha hecho Dolores Calderón, que el objetivo fundamental del proyecto es regular la situación de la mujer que trabajan y colabora en la empresa familiar tanto agrícola, como de sector servicios, como de cualquier otro tipo. Eso yo creo que tenemos que dejarlo claro puesto cuando analicé, y leí las propuestas que se planteaban en el documento me parecía muy positivo ya que nosotros venimos trabajando y luchando por la reivindicación del reconocimiento de la explotación familiar agraria. Una lucha en la que llevamos de mucho tiempo. Cuando vi el proyecto, vi que se hablaba de empresas familiares y me pareció bien porque efectivamente en los pueblos, y en el mundo rural, hay empresas familiares en donde trabaja el hombre y la mujer y que no tienen posibilidad por temas económicos o de rentabilidad de la empresa a acceder los dos a cotizaciones.

Os voy a hablar ahora un poco del tema de la explotación agraria. Ahora mismo cabe la posibilidad de que tanto la mujer como el hombre en la explotación agraria, puedan ser cotitulares pero esto pasa porque cotizan por el Régimen Especial de Autónomos. Eso, en las explotaciones familiares agrarias pequeñas y medianas actualmente es inviable económicamente. Por lo tanto es necesario que se regule una figura de empresa familiar, o explotación agraria para el modelo de agricultura y de empresa pequeña en la que trabajen marido y mujer. Esto me parece interesante. Ahora bien que existan algunos fallos, que tengamos que profundizar más, que haya que seguir debatiendo, también creo que es muy necesario. Pero es un primer comienzo y desde el punto de vista de ADEMUR es muy positivo.

Graciano Alía Álvarez: Yo distinguiría entonces los dos puntos del debate que se están planteando esta tarde. Por un lado la viabilidad o no de la empresa familiar, y por otro lado, recogiendo el guante de algo que se ha dicho antes, la formulación de una alternativa. Ya que descartamos la creación o constitución de

la microempresa familiar, ¿qué alternativas hay? Respecto al primer punto es evidente que es un borrador de ley, un embrión, que se puede mejorar evidentemente. Entre otros aspectos habría que delimitar si la creación, o constitución de esta empresa, tiene que tener carácter voluntario u obligatorio, cuestión muy importante. Así como a qué ámbito va dirigido, y ahí tendremos que distinguir por tanto que tipo de unidades familiares hay en el ámbito urbano y en el ámbito rural. También habría que diferenciar, porque hay quizá cierta confusión en el proyecto, entre autónomos y agrarios, porque por un lado se dan las actividades agrarias, pero sin embargo luego parece que se reconduce al Régimen de Autónomos, por lo menos en cuanto a bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social. Todos esos aspectos y muchos más, por supuesto, se podrían mejorar y se podría presentar un Proyecto de Ley.

Si seguimos por la otra vía, la de formular una alternativa, podríamos rescatar la figura del empresario, o de autónomo colaborador, y siendo éste al que habría que dotarle de sus bonificaciones y de su protección igual que al otro, o al menos en cuanto a protección –quizás en cuanto a bonificaciones no-, en la línea de lo que apuntaba José Fernando Lousada. Entonces ahí sí podríamos decir, y además en el caso del Régimen de Autónomos se puede hacer por Decreto, excepto las bonificaciones en donde tendríamos que ir a una ley de presupuestos, que no exige la misma formalidad que la ley. En Agrario ya, habría que ir a una ley puesto que el Régimen Agrario está regulado por ley. Ahí se podrían perfilar algunos detalles, la figura de este colaborador, si la empresa tiene un volumen determinado, si va por módulos, si nos referimos al ámbito urbano o al rural, si hablamos de los autónomos sólo o también incluimos a los agrarios, etc. Esto se puede hacer perfectamente, entiendo yo. Lo mismo que se pueden introducir las medidas de protección al colaborador del trabajo a tiempo parcial, sin llegar a crear la figura del autónomo a tiempo parcial, que eso sería más complicado quizá. Al colaborador se le podría perfectamente atribuir la condición de trabajador a tiempo parcial, ¿por qué no? Y como consecuencia de eso, cotizar lo que le corresponda. Podríamos plantearnos también la maternidad a tiempo parcial, o el contratar a otra persona, por ejemplo. En fin, todas esas medidas se podrían enmarcar.

Entonces, provisionalmente yo propongo tirar por la calle de en medio, porque si queremos abarcar el Derecho Civil, el Derecho de Sociedades, el Derecho Fiscal, el Derecho de Seguridad Social y todo en un Proyecto de Ley al tiempo, va a ser muy difícil. Tal vez habría que ir compartimentando y viendo las cosas que ya se puedan presentar.

Finalmente solamente recordar que en el punto siete del Pacto de Toledo, el acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social, una de las cosas que decían era que se adoptarán las medidas necesarias para evitar la discriminación de la mujer agraria en orden a su inclusión en el REA. Por tanto yo a las personas de la comisión de este proyecto, les diría que tengan en cuenta la comisión del Pacto de Toledo, que estas medidas las tendrán que reconducir antes o después a través de esta comisión en el Parlamento.

Carmen Sáez Lara: Quería intervenir en la misma línea. Ya se ha dicho algo de los derechos individuales en relación con los derechos derivados en Seguridad Social, por lo tanto no voy a abundar ahí. Solamente era una cuestión terminológica y no sé si estaréis o no de acuerdo conmigo. Estamos hablando en el marco de una iniciativa EQUAL, y estamos comparando familias y metiéndonos en el tema de la familia homosexual... Creo que nos estamos metiendo en un lugar que no nos corresponde, ya que nos encontramos en el marco de una iniciativa EQUAL. Las mujeres en el ámbito del trabajo pues tienen una situación específica ligada a unos problemas concretos, y creo que esa perspectiva no la tenemos que perder, de verdad. No creo que tengamos que llevar el tema a problemas que no nos corresponden. Yo por lo menos no me considero en el marco de ese tema, y creo que no nos tenemos que desviar. Por lo tanto me asusta mucho cuando empezamos a plantearnos temas que no son los que nos pertenecen. La mujer sigue teniendo una situación específica que hay que resolver, y no deberíamos ampliar el espectro de problemas porque podemos desenfocar un poco lo que pretendemos. Es sólo una cuestión terminológica.

Paloma De Villota Gil-Escoín: Puedo responder un poco, como derecho de réplica...

Miguel Ángel Martínez de la Riva: Perdonadme un poco es que hay varias personas que han pedido el turno de palabra y si no... Aunque también es verdad que podemos agilizar así el debate pero la gente está esperando para intervenir....

Paloma De Villota Gil-Escoín: El tipo de familia es un problema de la Constitución. Y en esto fiscalmente, por no tener una declaración individual se penaliza. Si estamos hablando de las familias monoparentales en más de un ochenta por ciento son mujeres. Entonces, mucho cuidado porque habría que decir es que esto es una discriminación. Por ejemplo en Francia, con el cociente familiar, no es lo mismo ser viuda con hijos, que soltera con hijos, porque al final el cociente por el que dividimos la base imponible es uno si eres soltera y dos si es viuda. Hay una discriminación terrible por cuestión del estado civil. Entonces yo me niego a hablar de igualdad de género, y no reconocer la discriminación desde el punto de vista del tipo de familia que estamos considerando.

José Fernando Lousada Arochena: Me alegra que el debate de individualización de derechos se ponga encima de la mesa. A mí la primera vez que me hablaron de individualización de derechos fue en el año 96 en una reunión, asistiendo a una conferencia a nivel comunitario titulada La Seguridad Social en una Europa cambiante. Más allá de la individualización y decía yo, "¿y como vamos más allá de la individualización si yo no sé lo que es la individualización?" Entonces llegue allí y me explicaron lo que era la individualización. Durante muchos años estaba convencido de que sólo había media docena de personas que supieran lo que era la individualización de derechos. Ahora se pone encima de la mesa. Está bien que se ponga pero yo insisto, en que nos convoquéis para otra reunión dentro de unos meses en que nos pongamos a hablar de la individualización de derechos y del cambio del sistema de la Seguridad Social,

si os interesa. Si queremos sacar algo en limpio de ésta me parece que tendríamos que ir a medidas un poco más concretas, que es justamente de las que trata la charla. Sin desmerecer para nada el hecho de que hay que hablar de la individualización es verdad, pero quizá nos vamos a diluir si ahora empezamos a meter este tema. Y la verdad, sea dicha a la vista de lo que he oído por aquí, incluso los representantes de la Seguridad Social nos estaban diciendo que hay posibilidades de que se metan unas medidas que, sin alterar todo el sistema, pueden incidir justamente en este colectivo. Es verdad que la solución definitiva es la individualización, perfecto, pero bueno, ya os digo, tengamos otras jornadas y debatamos. Mientras se llega a esto quizá debamos plantear unas medidas más concretas, pero igualmente interesantes, y que vayan justamente a este colectivo. No empecemos a mezclar muchas cosas, lo mismo me decís que soy un posibilista pero, si hay la posibilidad de meter algo aunque sea pequeño, es mejor que que nada, que renunciar por plantear un debate más general.

En cuanto al tema de la eliminación de la discriminación, también es verdad que está en en los pactos de Toledo, y esto me hace ir hacia la cuestión de qué pasa con las mujeres que son ayudas familiares pero que el marido no es titular de ninguna explotación agraria sino que trabaja por cuenta ajena. ¿Esas son ayudas familiares? La ley de Medidas Económicas, del año pasado, modificó el artículo justamente... Yo no lo tengo muy claro, me comentaréis después como lo estáis aplicando en la Tesorería porque no tengo muy claro, que eso haya resuelto la discriminación. Yo creo que ese artículo se metió para eliminar la discriminación en el REA, justamente con ocasión de los Pactos de Toledo. Pero no sé en qué medida en la aplicación práctica la discriminación, que se estaba produciendo en estos casos, continua o no. Porque lo que se decía en el Reglamento, y creo que el Reglamento sigue igual, era que cuando solamente se daba de alta al cónyuge cuando tenía los ingresos principales de la unidad familiar y claro, quien tiene los ingresos principales de la unidad familiar nunca es la mujer que trabaja en el campo, sino que es el marido que trabaja por cuenta ajena. De manera que siempre le estaban denegando la afiliación al REA, aunque se acreditase que la labor que hacía esta mujer en el campo generaba unos ingresos que superaban el salario mínimo interprofesional. Con lo cual me parece que su profesionalidad quedaba sobradamente probada y solvente, pero se le estaba diciendo que no la afiliaban a la Seguridad Social. Ese era el problema que se planteaba.

Es verdad que esta ley, ha hecho un cambio en la Ley del Régimen Agrario de la Seguridad Social, y no sé hasta que punto esto ha supuesto una modificación del Reglamento y cómo lo estáis aplicando ahora. Dices que se regulará reglamentariamente. No sé como lo estáis aplicando en la Tesorería, pero ahí hay un problema.

Dolores Calderón Rubio: Se elaborará un estudio en el que se analice la posibilidad de modificar normativamente el ámbito de aplicación del concepto de trabajador por cuenta propia del Régimen Especial Agrario, y la viabilidad de establecer reducciones en las bases de cotización por un periodo de tres años para los jóvenes menores de treinta años, que se incorporen por primera vez

como trabajadores por cuenta propia ha dicho régimen especial. Pero esto aún no está operativo, lo que manda la ley es que se haga un estudio en el plazo de seis meses, pero aún no se está aplicando nada.

José Fernando Lousada Arochena: Por eso me parece que el Pacto de Toledo, que se aplicó bien en la ley esta, pienso que le falta el desarrollo reglamentario. Esa es la duda que yo tengo, si directamente con la modificación de la ley ya se ha corregido la discriminación... Es una medida -que no contempláis- que sería muy positiva, estableciéndola en estos casos.

Dolores Calderón Rubio: Es que otras veces las normas determinan algunos derechos y los condicionan a un desarrollo reglamentario. Aquí van más allá, aquí lo que dicen es que en el plazo de seis meses el Gobierno elaborará un estudio en el que se analizará la posibilidad de modificar normativamente el ámbito de aplicación del concepto del trabajador por cuenta ajena. No es como en otros casos que cuando sale una ley con las condiciones que reglamentariamente se determinen y luego ya sale el reglamento y entra operativo. Aquí no, aquí se manda hacer un estudio sobre la posibilidad de modificar la normativa.

José Fernando Lousada Arochena: Mira perdona, por ahí podéis entrar a presionar. Es una cosa concreta de una modificación legislativa.

Eustasio de la Fuente González: ... Pido disculpas porque por razones profesionales no he podido asistir a primera hora de la mañana. La verdad es que de las intervenciones que me han precedido en el uso de la palabra, creo que se ha puesto especial énfasis en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social. Éste ha sido uno de los regímenes que en las zonas rurales ha dado lugar a mayor número de conflictos desde la perspectiva de la Seguridad Social. Y al mismo tiempo, en la actualidad se está dando, una omisión por parte de la Tesorería de la Seguridad Social, en cuanto que no viene a aplicar una circular de la Seguridad Social de 7 de marzo de 1997. En los cuadernos que se nos han entregado se hace referencia al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, haciendo alusión al líquido imponible, al valor catastral en la actualidad y están hablando de cincuenta mil pesetas. Referido del año 82 y ese es el problema. Está incentivada la jubilación anticipada respecto de aquellos agricultores que, estando en el Régimen Especial, ceden la explotación agraria en la actualidad a sus hijos que van a ser profesionales de la agricultura y gozan de todos los beneficios de los jóvenes agricultores. Y la Tesorería, salvo hasta hace poco, en alguna de las provincias, por el conocimiento que yo tengo, venía aplicándose las cincuenta mil pesetas del año 1982, lo cual no deja de ser decepcionante. ¿Por qué? Pues porque ese padre que se ha dedicado desde sus catorce años a trabajar en la agricultura ha estado cotizando como trabajador por cuenta propia en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, pero como ahora el valor catastral en virtud del IBI tiene unas cantidades infinitamente superiores a esas cincuenta mil pesetas, Tesorería sigue diciendo que es el valor de las cincuenta mil pesetas. La verdad es que en virtud de esta circular, en la cual se establece una fórmula para la actualización de ese valor catastral, por las notas o apuntes

que yo tengo, debe andar rayando los siete millones y pico de pesetas. ¿Qué es lo que viene a ocurrir? Que muchos de esos trabajadores de escasa entidad, porque lo único que han hecho ha sido la parcela que le han dado por su relación real en la cotización parcelaria donde la han puesto de regadío, obtienen algún beneficio más a base de mucho costo. La producción de remolacha en la zona de Castilla-León, es un ejemplo. En consecuencia, al tener un valor catastral superior a cincuenta mil pesetas están en el Régimen de Autónomos, es decir en el régimen de ricos, como en terminología de la Seguridad Social veníamos llamándolo los Magistrados de lo Social.

Por otro lado, aquí se está hablando de una ley en la cual se pudiera hacer una regulación de este tipo de actividad a la que se viene a dar también un tratamiento sin distinción mercantil, cuando precisamente nunca se ha reconocido esa consideración a este tipo de actividad agraria. Los que me han precedido en el uso de la palabra, salvo una señora que ha hecho referencia a algo relacionado con la Unión Europea, no han hablado del desacoplamiento de la agricultura en la Unión Europea. El señor Fischler, este señor que en vez de beber vino de la Ribera del Duero bebe aceite cuando viene aquí, ha dejado de ser uno de los interlocutores para tratar de resolver ese problema. La verdad es que yo entiendo que tanto ASAJA como UPA, o cualquiera de los sindicatos agrícolas, deban de estar preocupados por la situación, y creo que lo están, ¡que se va a producir no tardando mucho en virtud de ese desacoplamiento!. Si es un desacoplamiento total ¿qué hacemos con esas personas del Régimen Especial Agrario? Si es un desacoplamiento parcial, ¿qué solución es la que se le va a dar? Y por supuesto hablamos de la mujer coempresaria que la realidad ha demostrado que si es muy importante la labor que en el campo realiza el hombre o el marido, es tan importante o más la labor que viene a realizar la mujer simplemente como gestora, porque vienen a decir algunos agricultores que se gana más con los papeles que estando trabajando en el campo. Por ello creo que se debe de tener presente estas consideraciones habida cuenta de la problemática que se puede plantear no tardando, probablemente sea en el año 2006, o en el año 2007.

Por otro lado también queríamos decir que en esa diferenciación, por una cantidad de valor catastral, uno tiene que estar en el Régimen de Autónomos, de ricos, y otro en el régimen de pobres. Tiene que existir una diferencia de nivel en una cantidad, pero que ahí debía de flexibilizarse en un sentido gradual para que no fuese tan llamativo el que personas, que tienen la misma explotación agraria y por una ligera diferencia, uno tenga que pagar 37.000 pesetas al Régimen de Autónomos de ricos y otro con veintiuna o veintidós mil tenga el problema solucionado.

En una palabra, como se habla mucho de la agricultura aquí, yo quería decir lo que acabo de exponer para que en ese proyecto se tengan en cuenta todas estas bases, y dar una mejor solución a todos los trabajadores del campo.

Julia García-Vaso García:

Me viene muy bien la intervención anterior porque precisamente lo que quería decir es que, de alguna manera, no

saliéramos de aquí con la imagen, -porque me parece que sería absolutamente equivocada-, de esa mujer coempresaria que el marido la tiene que llevar del brazo al notario porque no es la realidad. La mujer coempresaria en tanto en cuanto se le ofrezcan mecanismos para conseguir la igualdad con el marido, socio, compañero o compañera, -en eso estoy con Jesús Cruz-, tiene o debe de tener mecanismos y recursos suficientes para ser empresaria, que es de lo que se trata. En el tema de la agricultura, efectivamente, el papel de la mujer del agricultor que trabaja en la explotación agraria es tan importante a la hora de la gestión que precisamente como los ingresos en la explotación agraria vienen mayoritariamente de la PAC, lo que no hay derecho es que esa mujer al no cotizar a la Seguridad Social, no pueda ser beneficiaria de formación suficiente, para que no se le escape ni una subvención, ni un euro de lo que viene de Bruselas. Y por eso pienso que el tema de la formación vale la pena abordarlo en serio, y de una vez, como decía la representante de la Tesorería. A mí me consta, y lo hemos visto desde UGT, (tanto en la de la Federación de Trabajadores de la Tierra como en la de la UPA) y ahora lo estamos viendo también con los autónomos, que la Seguridad Social no las da de alta. O sea, ellas quieren tener igualdad de derechos y entonces “que si le dedicas poco tiempo, que si no sé que... que si también cuidas a tus hijos...” ¡Claro que cuidas a tus hijos! Y a tu suegra porque la tienes en la casa. Mantienen el medioambiente, y fijan a la población rural, deben beneficiarse de todas las líneas de ayuda que vienen de Bruselas, que se van a acabar y que es una pena que no las exprimamos hasta el máximo.

Miguel Ángel Martínez de la Riva: Muchas gracias Julia. Si queréis vamos a hacer un poco a modo de resumen o conclusión una rueda de gente que queráis intervenir y que nos digáis un poco con que idea os quedaríais tanto del panel de trabajo de esta mañana como del de esta tarde. ¿Alguien quiere intervenir? Virginia ¿querías comentar algo? Cuando quieras, Virginia.

Virginia Maqueira D'Angelo: No soy tan presuntuosa. No voy a poder hacer esa conclusión que me pides porque sería mucha tarea. Lo que sí quería decir en esta ronda de conclusiones es que estoy encantada de haber participado en esta reunión, tanto en el panel de la mañana como en el de la tarde, en el que no he intervenido porque sí que me parecía que tenía una discusión de carácter técnica muy específica, como se ha puesto de manifiesto y se han planteado cosas enormemente importantes que no son materia de mi especialidad. Sin embargo, creo que todas las dificultades que se plantearon, que son muchas y de diversa índole, de carácter jurídico, económico, del régimen de la Seguridad Social, de los distintos regímenes posibles alternativos o existentes... todo esto me parece que revela una dificultad que no sólo es técnica sino que es una dificultad que está en el entramado de significados, y en el entramado ideológico de nuestra sociedad, que se plasma en cada una de las cuestiones que habéis ido planteando aunque hable de fiscalidad, de régimen de familia, de Seguridad Social, o como un debate jurídico... Me refiero a que vivimos de una ficción en nuestras sociedades, que es la ficción de la separación de la familia y el trabajo, y por lo tanto de la familia y la producción. Este es el entramado ideológico de nuestro mundo, que supone también la dicotomía entre lo productivo y lo

reproductivo. Esto es una ficción de la que todos participamos, que todos hemos interiorizado y que todos seguimos plasmando y produciendo en los distintos ámbitos conceptuales, en las distintas disciplinas y en los ordenamientos técnicos y jurídicos. Digo que es una ficción, porque no es verdad, la familia nunca está ni ha estado aislada de la producción, como la producción no está aislada de la familia y la organización doméstica. Por lo tanto, las mujeres recluidas en el ámbito doméstico no es verdad, eso es una ficción ideológica. Siempre están o no están en el ámbito público mercantil. Es decir, hay una sobre representación de las mujeres por presencia o ausencia. Digo esto que podrá pareceros muy filosófico, pero creo que subyace a todas las dificultades que se están planteando. Y resolver esto no es sólo resolver una cuestión filosófica, hay que resolverlo en el ámbito de la materialidad de la organización social, como se ha puesto de relieve en todo lo que estabais planteando.

Cuando yo vi la formulación de la propuesta que hace el equipo de investigación sobre las empresas familiares, yo digo como dije esta mañana que es verdad que la familia puede ser una institución de cooperación, y de conflicto como decía Paloma de Villota, pero no cabe duda que es un lugar donde se produce la segmentación y la jerarquización, las relaciones de poder están ahí. Por lo tanto, lejos de mí la intención de sacralizar o de elevar, como decía Santos Ruesga, a rango legal la familia es el lugar de la opresión de las mujeres. De todas maneras yo le diría a Santos, que la familia está allí como institución legal, ya está regulada y existe. Por eso, a mí en la propuesta que hacía el grupo, lo que me parecía interesante –a parte de otras muchas cuestiones- era que hacía visible, esto que decía anteriormente, que la familia nunca ha sido una entidad separada de la producción, sino que la familia es además una entidad de producción, que es la primera entidad de producción de bienes y servicios. En la formulación que ellas hacen queda visible esa vinculación. Qué luego esto tiene todas las complicaciones técnicas que habéis apuntado. Sí, pero es llamar las cosas por su nombre, porque precisamente si se ha hecho este estudio y se han hecho estas propuestas, es porque justamente esa cantidad de mujeres desprotegidas -que no tienen regulación a su actividad ni reconocimiento-, no lo tienen porque aún estando en el ámbito productivo y trabajando mucho más que los titulares de la producción, sin embargo son conceptualizadas y representadas como no trabajadoras. Son conceptualizadas como unas personas que hacen una tarea porque naturalmente les corresponde, pero no como trabajadoras. De esta manera, creo que tiene mucha importancia lo que se ha planteado, que tiene una enorme carga de profundidad para replantear un nuevo modelo de sociedad. Tendremos que trabajar mucho más en ello, toda la formulación y en todos los problemas que se han apuntado, porque no cabe duda que tiene una urgencia solucionar una situación que viene del pasado y que se encarna en el presente. Probablemente no tendrá razón de ser dentro dentro de treinta o cuarenta años, pero hoy hay que encontrar una solución ineludible. Yo no tengo más que agradeceros al equipo nuevamente, y a todos vosotros y vosotras, porque he aprendido mucho y me habéis hecho pensar.

➤ CONCLUSIONES

Sebastián Lozano Mudarra: Hemos llegado al final de la jornada. Posiblemente de para mucho más, pero los aviones y los trenes de muchas personas no esperan, de hecho ya se han tenido que marchar alguno de ellos. Las aportaciones, sin género de dudas, han enriquecido mucho las propuestas iniciales que se han puesto sobre la mesa, las han perfilado, en muchos casos las habrán modificado pero lo que salga saldrá mucho más fortalecido después del panel de hoy. Yo espero que el debate haya servido para que todos y todas hayáis modificado algo vuestras posiciones iniciales en la medida en que se haya producido una transferencia, una influencia de perspectivas distintas al haber una procedencia de ámbitos de trabajo y profesionales muy diferentes. Yo no creo que nadie salga incólume, nosotros desde luego hemos cambiado mucho después de lo que hemos escuchado aquí, y espero que a los demás les ocurra exactamente igual. Esperamos que lo que aquí se ha dicho tenga una influencia inevitable para introducir medidas concretas en esa redacción del Estatuto del Trabajador Autónomo, que favorezcan a ese colectivo de mujeres, que tantas son en el medio rural.

Todo lo que aquí se ha dicho más el trabajo de campo, de forma mucho más detallada, será publicada, lo pondremos a disposición del del público en general a través de la financiación de la iniciativa comunitaria EQUAL, lo cual va a permitir que tenga una difusión muchísimo mayor, por tanto el debate no acaba más que empezar. También se va a publicar en ese documento todas las intervenciones que ha habido aquí en este panel, y las aportaciones que se produzcan a partir de ahora en el foro Internet que se abre. Creo que tenemos una gran oportunidad con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, de abrir estas enormes ventanas a que muchos otros opinen y no la vamos a desaprovechar. Presentaremos precisamente ese foro de Internet para que lo conozcáis.

Manuel Redondo Arandilla : Toda la información sobre el proyecto y los socios la tienen en www.coempresarias.net. Como sabemos, por el corto espacio de tiempo que hemos tenido con Uds, que los Grupos de Desarrollo Rural -que hemos participado en el proyecto-, no nos hemos podido presentar en sociedad, en el portal coempresarias.net si podrán ver quienes somos, y ver los proyectos EQUAL MEVEL. Pueden acceder al proyecto Don Quijote, al proyecto de Poniente o al de El Condado.

Básicamente, la estructura del portal consiste en la presentación del proyecto, con todo lo que hemos venido hablando, e incluso con información de las entidades que lo forman. También encontrarán pistas sobre turismo, aprovechamos la página para promover el desarrollo rural, tema con especial interés para nosotros. Son zonas rurales, pequeñas, pero con sus encantos, que no podemos presentaros en el tiempo que tenemos. La red está para esto precisamente. Como comentaba, encontraran las fases del proyecto en el que estamos, como hemos trabajado, la primera fase de fusión de informes jurídicos, el debate con el grupo THEMIS, el panel de expertos que hemos tenido hoy, quien ha estado

invitado, quien no ha podido venir... Pronto tendremos en la sección panel de expertos unas mínimas conclusiones y un pequeño reportaje gráfico del acto de hoy.

Por otra parte, está la presentación pública, que está confirmada que será el día 29 de noviembre en Madrid en la sede del CES.

Además la web nos resuelve, en parte, el problema que hemos tenido de sintetizar todo el trabajo realizado, y lamento que –para algunos- hayamos pecado de no aportaros más información. Por eso, en la sección descarga de documentos tenemos dos categorías: la producción propia, biblioteca MEVEL, con una serie de documentos, cada uno con su resumen correspondiente, para que profundicen en los temas que verdaderamente os interesan. Por ejemplo, si quieren entrarmás al detalle, está colgado el informe que se ha realizado en el Poniente granadino, con todas sus características, o incluso un documento sobre cómo hemos presentado este proyecto a las mujeres en Ocaña. Aquí verán incluso los esquemas de como se ha presentado a las mujeres este tema, como lo hemos tenido que traducir para que la gente no pensara que éramos inspectores de hacienda, en fin... Se ha realizado un trabajo de mucha gente, con muchos esfuerzos, de un amplio equipo de profesionales -que no se ha citado aquí pero que de alguna manera queda referenciado-. No obstante, esta sección se irá actualizando.

A parte de la producción propia, esta sección cuenta con una biblioteca de mujeres coempresarias, que también les animamos a que, -en la medida que Vds. que estáis trabajando en diferentes disciplinas-, nos aporten documentación e informes que piensen que pudieran resultar interesantes. Esta sección pretende ser el inicio de una biblioteca, que en la medida de nuestras posibilidades y –con la posible continuidad de financiación del Fondo Social- se irá cultivando.

Y finalmente, en la parte de opinión, encontramos una zona que queremos que sea dinámica. Queremos que, de alguna manera que se vaya introduciendo temas. Lógicamente hemos empezado nada más con una pequeña moderación muy modesta, pero en la medida en que se vayan aportando opiniones, y se vayan registrando, se irá nutriendo para que este debate no finalice en este panel y podamos amplificar los resultados. Participar es muy sencillo, se crea un mensaje nuevo, se registra, pueden fácilmente encontrar las instrucciones.

Animales porque gracias a las nuevas tecnologías, hemos podido tener un contacto fluido, aprovechémoslas también para que ese contacto siga funcionando. Es algo que también pediría a todas las entidades que tienen a su vez páginas web y direcciones, solicitándoles la interconexión, que es tan rápida y tan eficaz, en la medida en si ellos están citados aquí y se puede pasar a su página, pues que también sea de manera recíproca,... que se puedan ver siempre esos vínculos, gracias a los que muchas veces cuando uno navega se encuentra con lo que busca. Simplemente animarles, y muchas gracias a todos por asistir.

Sebastián Lozano Mudarra: Bien, como decía Manuel Redondo, el próximo día 29 de noviembre, será la presentación pública del resultado final en el CES.

Esperamos además que asistan en Madrid en ese acto las protagonistas de este estudio. No las que han hecho el estudio, sino las receptoras, las verdaderas protagonistas de este trabajo que son 150 mujeres del medio rural procedentes de las tres comarcas rurales antes reseñadas. Además esperamos que estén los responsables sindicales, Cándido Méndez, y José María Hidalgo, a parte de responsables del Ministerio de Trabajo a nivel del Director General, e incluso del Secretario General de Empleo. Y por supuesto queremos invitar a todo el panel de expertos. En ese caso, no para intervenir, sino para compartir conjuntamente con todas las protagonistas que han recorrido durante tres años esta tarea. Lo que más nos preocupa ahora es la continuidad del proyecto. Si esto se queda aquí no sabemos si servirá suficiente con este esfuerzo. Queremos que de alguna manera, y así lo vamos a transmitir formalmente a la Dirección General de Economía Social del Trabajador Autónomo y del Fondo Social Europeo, se crease un grupo que sirva de asesoramiento a su vez de ese comité de expertos que va a redactar ese Estatuto del Trabajador Autónomo, para garantizar que la perspectiva de género y que las medidas positivas también en el Estatuto del Trabajador Autónomo se van a contemplar. Vemos que hay buena sensibilidad y buena temperatura en la Dirección General.

Por supuesto para terminar, agradecer al Fondo Social Europeo que ha permitido con su percha financiera que estemos aquí, y que hayamos hecho todo esto, agradecer a todo el panel de expertos que habéis venido y que habéis contribuido de forma tan maravillosa con vuestro trabajo. Por su puesto a todos los coordinadores de las tres comarcas que se han partido el pecho trabajando para que esto salga bien, así que pido un aplauso para ellos que han estado en segunda fila, y son protagonistas, y a todo el equipo de organización que para llegar aquí han dejado mucho tiempo, muchos fines de semana, y que ha permitido que esto sea un éxito. Así que buen regreso de todos a sus puntos de partida, a sus puntos de origen y muchas gracias.

f i n d e l a s j o r n a d a s

La necesaria validación y sensibilización del colectivo

El objetivo del proyecto MEVEL es trabajar por el reconocimiento de las mujeres coempresarias, como colectivo desfavorecido en cuanto a su invisibilidad profesional y social. Una vez identificados los vínculos que limitan su reconocimiento y desarrollo personal, social y legal, -a través del estudio psicosocial y jurídico-, una vez elaboradas propuestas de cambio para el reconocimiento en los distintos ámbitos –y contrastadas ante un diverso número de expertos e instituciones-, se considera la toma de conciencia de las protagonistas, de su situación de discriminación laboral y social, y se hacía imprescindible hacerles ver el esfuerzo que supone cambiar la misma.

Se trata de un colectivo en la sombra, luego el primer planteamiento fundamental es conquistar su dignidad, el reconocimiento a todos los efectos del trabajo que aportan, concederles derechos propios en el sistema de protección social, permitir el acceso a una profesión en la que se sientan realizadas, y que puedan ejercer en condiciones socioeconómicas favorables, además de posibilitarles formación permanente, así como aprovechar un contexto social positivo para recuperar los retrasos que tanto han contribuido a su segregación y aislamiento.

Para ello, desde el proyecto MEVEL se planificaron unas jornadas de sensibilización con la pretensión de trabajar con la población objetivo y sus cónyuges y exponerles las conclusiones del estudio. Se trataba, en definitiva, de conocer de primera mano, su opinión sobre cada una de las alternativas propuestas, y así detectar la viabilidad real de éstas y si fuera preciso modificar en función de esa retroalimentación. También, se busca la motivación e implicación de las mujeres empresarias para la consecución real de los objetivos de cambio de situación.

Se previó que la sensibilización del entorno familiar y social sería necesaria en todas las etapas de implementación del proyecto; ya que los miembros de la unidad familiar y los actores políticos y sociales forman parte de la realidad de las mujeres y de los territorios en los cuales se quería incidir. Por tanto resulta imprescindible contar con su apoyo y complicidad para garantizar el éxito del proyecto¹.

Así, la validación y sensibilización de las mujeres coempresarias, pretendía generar, entre las protagonistas, un cambio de actitud: ante la forma de participación

¹ En este contexto reseñar que, en la comarca del Poniente, esta implicación de los agentes sociales se materializó en la participación en las jornadas de sensibilización de la secretaria de igualdad del Sindicato UGT.

Así, la validación y sensibilización de las mujeres coempresarias, pretendía generar, entre las protagonistas, un cambio de actitud: ante la forma de participación en la empresa, en el ámbito social y doméstico. Se trataba pues de un intento de convencer sobre la legitimidad de un régimen, y la necesidad de derechos propios para las coempresarias

➤ metodología de intervención

Se ha trabajado con los grupos pilotos que han participado en el proyecto, en cada una de las tres comarcas, y se ha intentado en lo posible, acceder a la opinión de su entorno familiar más próximo para transmitir la necesidad del reconocimiento en la empresa familiar. Se entendía importante y necesaria la participación de los maridos o parejas que componen el entorno familiar y laboral de ellas. Con ello se intenta materializar el marco conceptual, los métodos y las herramientas que se han utilizado en el proyecto MEVEL.

Para ello, se formaron grupos de trabajo en cada una de las comarcas, compuestos por mujeres coempresarias que habían participado en la fase de caracterización, -en número no muy excesivo para que el trabajo de debate fuera rico y no se perdiera operatividad-, y se abrió la participación a todos los miembros de la familia que quisieran asistir.

Las sesiones se han realizado en las aulas de los centros públicos cedidos por los ayuntamientos y/o grupos de desarrollo. En el desarrollo de las mismas se buscaba la empatía con las participantes, en un ambiente de complicidad, sinceridad y transferencia positiva con el que relativizar las posibles reticencias a contar experiencias propias.

Se plantearon dos fases de trabajo en cada comarca, que se realizaron en diferentes jornadas y en sesiones de mañana y tarde.

- **primera fase: presentación, validación y conclusiones de aspectos psicosociales**

Se les recordaba a las participantes el proyecto en el que participaban en lo referente al reconocimiento, ya que para buena parte de ellas tan sólo identificaban el proyecto MEVEL por la experiencia formativa –que habían compartido con otras mujeres empresarias, legalmente constituidas-. En las sesiones se presentaban las conclusiones y propuestas alcanzadas con la investigación psicosocial.

Este taller de sensibilización fue diseñado para aumentar la toma de conciencia sobre aspectos sociales y de género. La intención era fomentar el debate para analizar hasta que punto las coempresarias tienen necesidad del cambio doméstico, laboral y social, y hasta que punto estaban dispuestas a asumirlo ellas y sus familias. También se pretendía –en el ambiente de complicidad- animarlas y motivarlas para generar su predisposición al cambio.

herramientas primera fase

Exposición oral del resumen del proyecto

Dinámica de grupos para el debate sobre las propuestas a nivel domestico, laboral y social.

Cuestionario escrito individual de recogida de conclusiones para cada participante y de trabajo grupal para cada cuatro personas.

Durante todo el proceso excepto en la parte escrita, se recogieron los discursos mediante grabadora, para facilitar el análisis cualitativo posterior.

- **segunda fase: presentación, validación y conclusiones de aspectos legales**

De similares características que la acción anterior pero centrándose en las propuestas y conclusiones a nivel legal. El objetivo era favorecer un cambio de mentalidad a través del asesoramiento y de la información, con el fin de que las coempresarias se convencieran, o se convencen, de la necesidad de recurrir a ciertas disposiciones legales, haciéndoles ver los derechos de los que carecen.

herramientas segunda fase

Exposición de las propuestas jurídicas y de cambio en la normativa legal

Dinámica de grupos para el debate sobre las propuestas legales (se pretende que el debate y la exposición de casos concretos de cada participante, sea lo mas intenso posible)

Cuestionario escrito de recogida de conclusiones.

Durante todo el proceso excepto en la parte escrita, se recogieron los discursos mediante grabadora, para facilitar el análisis cualitativo posterior.

Igual que en todo el desarrollo de la investigación, se han tenido presentes principios del ASEG que se consideran imprescindibles para la ejecución de la implementación:

Se pretendía conocer el contexto real de las protagonistas, conocer sus necesidades y las desigualdades respecto a los hombres en los diferentes ámbitos, y hacerlas

conscientes de la injusta distribución de roles entre géneros que existe especialmente en el mundo rural.

Se ha procurado que fueran ellas mismas las que redefinesen su papel hacia la igualdad, con objeto de conseguir su implicación en el proceso de cambio, tanto en ellas como sujetos, como en su entorno familiar.

En definitiva, se trataba de analizar la compatibilidad de las propuestas de cambio, con su entorno físico, social y económico, y comprobar su viabilidad real. Todo ello, progresivamente y a través de la motivación y el empoderamiento para facilitar el cambio de actitudes, y hacerlas participar activamente en la toma de decisiones.

a n á l i s i s d e l d i s c u r s o d e l a s c o e m p r e s a r i a s

El enfoque utilizado para el análisis de la información ha sido el cualitativo, mediante la interpretación de los discursos generados en los grupos de discusión, y completados con cuestionarios, observación participante.

El primer paso en la explotación de la información, ha sido la transcripción literal de las opiniones recogidas. Después, se ha realizado la organización sistemática y la codificación a través de palabras e ideas claves, con las reagrupar conceptos generados en los discursos. Todo este proceso se ha completado con la observación activa de las expertas (jurídica y psicosocial) en todas las sesiones, y con la colaboración y aportaciones de otro personal técnico participante en las sesiones.

Con el objetivo de reflejar y expresar de manera más fidedigna las opiniones de las protagonistas, se ha reflejado parte de la transcripción de las grabaciones o escritos, respetando palabras, expresiones y frases hechas utilizadas por las coempresarias participantes en las sesiones.

A continuación se destacan las cuestiones más interesantes de este proceso de validación y sensibilización realizado.

- a n á l i s i s p s i c o s o c i a l

Una de las conclusiones importantes de estas sesiones, ha sido la falta de conciencia que tienen las mujeres, de su situación real de desigualdad respecto al trabajo y la vida domestica, y lo difícil que resulta asumir los cambios en ese terreno.

Entienden su situación de no reconocimiento, por lo general, como normal. Casi todas, en la presentación inicial de la sesión, a la hora de describir su trabajo, comenzaban con la frase “yo ayudo a mi marido en...” solo en raras excepciones, dijeron: “mi trabajo es...” o “consiste en...”

En general, son ellas mismas, las que no valoran su trabajo en la empresa porque sus maridos son los titulares del negocio. Aunque con excepciones, el entorno

familiar no parece tampoco reconocer su desempeño y esfuerzo laboral, y muchas veces es el marido el que se encarga de recordárselo:

“...mi marido nunca me ha reconocido como trabajadora, tengo que escucharle decir delante de todo el mundo, que se siente orgulloso, que el y su hijo han levantado la empresa, están donde están gracias a su esfuerzo, y el mío ¿qué? A mi ni me nombra, estoy harta de oírlo, me ofende...”

Pero, curiosamente, cuando las coempresarias hablan de las tareas domésticas, entienden estas como propias y obligatorias de su sexo y cambian los términos, los que ayudan, son el resto de miembros (en el caso de que lo hagan), y ellas tienen la titularidad de las tareas del hogar.

“...yo no me puedo quejar porque mi marido cuando, llegamos del almacén por la noche, me ayuda a poner la mesa e incluso entretiene al niño con algún cuento para que se duerma y nos deje tranquilos...” se le pregunta de que tareas se encarga ella y contesta “...pues depende de lo que tenga pendiente, mientras preparo la cena, pongo la lavadora o la plancha, o limpio el baño que hay que ver como me lo ponen, siempre hay cosillas que me voy dejando porque no me da tiempo a todo...”

La dimensión doméstica de su identidad se superpone, casi siempre, inconscientemente a la laboral, por eso para casi todas, que el trabajo sea temporal y flexible es claramente una ventaja, ya que les permite un ingreso complementario y/o ahorro sin abandonar sus tareas domésticas. Aunque esto que en principio, parece una ventaja, ya es en sí mismo el origen de la discriminación.

“...a mi un trabajo de muchas horas todos los días pues tampoco me conviene, una mujer casada tiene otras cosas que hacer, y yo me conformo con la tarea que tengo y mi marido está contento...”

«...si fuera empresaria, estaría mas sacrificada, la obligación es mayor y no puedes permitirte no ir cuando se te pone malo el niño»

«A mi en el fondo lo que me gustaría es ser empresaria pero sin mi marido, incluso contratada por otra empresa en la que no dependiera de él, el tiempo de trabajo sería trabajo exclusivamente y el de casa también. No tendría que tener esta esquizofrenia permanente»

La flexibilidad se ve reflejada en los horarios, la eventualidad está bastante generalizada entre las participantes, y solo algunas dicen trabajar todos los días la jornada completa. Normalmente se adaptan a las necesidades de la empresa y del hogar, y dependiendo del tiempo que les queda, así se organizan en los diferentes ámbitos. Es decir, estén o no en la empresa, su principal misión cotidiana es el mantenimiento de ese tandem que es su estructura familiar, ya sea como

ayuda o soporte en la empresa, o como organizadora del espacio domestico de todos los miembros de la unidad familiar.

«...el trabajo de la casa y el trabajo de la empresa esa es mi vida, menos mal que lo tengo cerca que el taller esta en el bajo de mi piso»

«Yo suelo ir todos los días pero si pierdes alguno tampoco pasa nada... Tenemos la facilidad esa, que si quieres por la mañana, que si no por la tarde...»

La coincidencia de intereses entre la gestión empresarial y del hogar para la mujer ha de interpretarse como uno de los factores explicativos del mantenimiento como coempresaria. Las coempresarias terminan siendo mano de obra rentable, al mismo tiempo que muy flexible, disponibles para todas las necesidades.

Otra fuente de invisibilidad y discriminación, es la no definición de funciones, la acumulación de tareas, y la valoración de su trabajo (ni ellas, ni sus maridos las consideran cualificadas ni especializadas), pero sin embargo, curiosamente en muchos casos, son características que ellas y sus maridos valoran positivamente. El micro mundo de la empresa familiar les exige una gran diversidad de tareas y funciones, nada delimitadas, que hace que no se reflejen en la valoración profesional, en un horario, en un salario, etc., se realizan distintos trabajos, se adaptan a todo, y por lo general exigen poco.

«Quién iba a aprender a hacer todo esto, servimos igual para un cosido que para un descosido y además qué caro le iba a salir a mi marido en tiempo y dinero»

«...estas pequeñas cosas no las hace nadie igual que yo, ya lo noto cuando estoy un día sin ir por el taller y mi marido lo sabe pero él, cómo lo va a reconocer»

Y nunca falta el humor: «Otra cosa no, pero flexible...soy un rato largo, soy capaz de hacer el pino con las orejas si hace falta. ¡Hala!, que mi marido contrate a una de esas del circo...»

Pero cuando hablan de los efectos positivos de ser coempresaria, en general destacan bastantes a nivel personal, familiar y social que son los propios del empoderamiento a través del trabajo. Aquí su situación de no legales o, coempresarias, ya no es tan dolorosa para ellas, porque al fin y al cabo, consiguen un desarrollo personal y reconocen su labor útil para el mantenimiento de la empresa, y se constata como una necesidad de reconocimiento a su quehacer diario aunque en general, no esté reconocida del todo.

“...si en la casa no me valoran, por lo menos en el trabajo algo mas...”

“...todo lo que estoy aprendiendo con la empresa..., tu no sabes lo feliz que me hace que los proveedores se dirijan a mi como la jefa, porque antes no pasaba pero desde que mi marido sale a la calle, la jefa soy yo...”

En los cuestionarios de valoración, sin excepción, de nueve opciones a elegir han señalado el crecimiento personal y la ayuda económica familiar entre los dos aspectos más valorados de su trabajo.

Otra de las ventajas importantes que verbalizaron las coempresarias es el ingreso económico y/o ahorro, el sentimiento de beneficiar al estatus familiar. Este es uno de los elementos primordiales de su empoderamiento, les hace sentirse útiles e importantes. En ocasiones, el trabajo de algunas coempresarias es un pilar básico en el mantenimiento de la empresa, sin su aportación la continuidad de esta se vería en peligro.

“...mi marido en el almacén cuando se enfada conmigo, lo amenazo y le digo Pepe que mañana no vengo, y ya veras tú como se pone de dulce... y sobre todo si tienen que venir a reponer que entonces se queda solo...”

“...que contrate a alguien ya verá por cuanto le sale y que no espere que me va tener a mi como lo hace”

El poder que le otorga la obtención y la aportación de ese ingreso sitúa a las mujeres en una posición más cómoda en los procesos de toma de decisiones dentro de la familia y de la empresa. Y otra consecuencia y efecto del trabajo es su valor socializador y facilitador de nuevas relaciones y experiencias, y de escape de la vida domestica.

“...ya no sabría estar de ama de casa exclusivamente, por lo menos así se me abre el mundo”

Cuando se les preguntaba por los inconvenientes destacaban varios aspectos. La no visibilidad del trabajo, la desvaloración de su cualificación, la dependencia, los posibles problemas de relación con su pareja, etc.

Respecto a la invisibilidad, se detectaron varias cuestiones relevantes. Las coempresarias afirman que para el desempeño de su trabajo, especialmente en las tareas de gestión, administración y -todas aquellas que consideran feminizadas, normalmente, se requiere una serie de habilidades para producir un trabajo rápido, un trato cuidadoso y delicado del cliente y de la documentación. Estas habilidades según sus propias declaraciones, han sido desarrolladas muchas de las veces, en su entorno doméstico, y es esta razón por la que ellas mismas y los otros (los varones) desvaloren sus funciones, y el producto de su trabajo por entenderlo como habitual y propio, sin reconocer la habilidad que supone, atribuyéndole un carácter descualificado, a pesar de que ha requerido un aprendizaje arduo y

además casi siempre, a través de formación específica. En general, definen su trabajo como habilidoso, pero dicen haber aprendido en muchas ocasiones “sobre la marcha”, o “...gracias a su marido, y por eso no tiene tanto merito”.

«no mi trabajo no es cualificado no, pero si no nos tuvieran a nosotras a ver quién hacía eso, ¿no? Tendría que contratar a alguien y como conseguir una persona que quiera realizar tantas tareas distintas y adaptadas en cada momento?...»

Otro aspecto de la invisibilidad, se da en relación al grado de iniciativa o independencia que conlleva el trabajo realizado. Algunas mujeres consideran que su trabajo no requiere iniciativa, porque depende del ritmo de trabajo y de la necesidad del marido, esto hace que vean su trabajo dirigido, mientras que tienden a reconocer como mandatario al marido.

Y por otro lado, reflejan su invisibilidad, en el distinto valor que atribuyen a las diferentes tareas que se realizan por unos y otros. En general atribuyen cualificación a aquellos trabajos realizados con máquinas, normalmente utilizadas por los hombres, ya que en general, la mujer es excluida o se autoexcluye del uso de herramientas y de máquinas, y concentrada en otro tipo de trabajos, y en general, según las coempresarias los varones huyen de la realización de lo que consideran tareas feminizadas.

«...ves, la maquina no la toco ni para engrasarla eso es cosa de mi marido y los chicos que ya van aprendiendo»

Aunque siempre hay excepciones:

«...mi marido dejó los camiones y se vino a trabajar conmigo en la carpintería, así hemos estado muchos años y yo por supuesto era la jefa, pero lo cerramos por mi artrosis y ahora la tienda que pusimos es de él, ahora yo soy la que le ayudo, pero la carpintera era yo, que quede claro, carpintera...»

Merece la pena llamar la atención, sobre la paradoja del conocimiento, que demuestra la diferente valoración que hace la propia mujer sobre su trabajo y el del hombre. La mujer aporta al trabajo capacidades y conocimientos conseguidos formalmente (muchas asisten a cursos de formación) o de manera informal, pero poco reconocidos ni por ellas mismas. Sin embargo, en el caso de sus maridos, en su mayoría, -sin estudios, ni formación específica relacionada con la actividad-, consideran, muchas (sobre todo las más coempresarias mayores), que ellos sí saben de la empresa, tienen más experiencia y la actividad empresarial importante es realmente de ellos, aún incluso cuando dicen que realizan las mismas tareas. Esto muestra en términos generales, una continuidad de las pautas patriarcales

tradicionales del mundo agrario principalmente, que acentúan la relegación y pérdida de protagonismo de estas mujeres. De nuevo su invisibilidad.

«Hombre, yo ayudo a mi marido porque el que sabe es él, yo sólo me encargo de algunas reparaciones, de la venta y transporte de piezas y repuestos, uhhh... de proveedores, de clientes, la contabilidad, uhhh... los contratos, el papeleo e impuestos, los bancos y le organizo el taller porque él es bastante desorganizado...» Después de esta intervención, todo el grupo soltó una carcajada y felicitó a la coempresaria por su “ayuda” en el taller de repuestos y reparación de maquinaria de su marido. Y ella terminó diciendo: «...hay un tipo de maquinas que no sé reparar, pero estoy en ello; bueno, mi marido tampoco sabe y las llevamos a Jaén» Siguieron las risas.

Hay que apuntar la diversidad de opiniones respecto al tema de la invisibilidad, y lo contundente de las reivindicaciones de las participantes en todos los sentidos:

“...si no te miran es porque quieres, porque aquí estoy yo, con mi trabajo a la par que mi marido, y que no tengo una nómina, pues no, pero todo lo demás sí; pregunta en mi pueblo si nó, quien es J. Guillen...pues el marido de -La Mantecas- que soy yo, la de la lechería”

“...pues yo me puedo sentir orgullosa que sin estudios, llevo toda la gestión y el papeleo de la empresa, tenemos una asesoría contratada pero yo le doy todo mas que preparado...Y ellos lo saben y mi marido y mi familia también, que es lo importante...”

“...vamos a ver quien me dice a mi que no estoy cualificada, estudié administrativo, y no he parado de hacer cursillos, hasta a distancia he empezado uno este año de gestión y administración de empresas, mi marido no sabe encender ni el ordenador, él a su camión” después se ríe irónicamente y dice: “su cualificado camión”

“...mi marido sin mí se pierde, aquí la jefa soy yo...y en la casa también” todas se ríen y algunas le aplauden, ella levanta las manos en señal de victoria.

Pero cuando se comentaba el tema de la invisibilidad legal, despierta gran interés y preocupación. En realidad, desconocen bastante las consecuencias de su situación como coempresarias a nivel legal. Se les explica el grado de dependencia que tienen de sus maridos en cuanto a derechos y obligaciones, ellas no poseen derechos propios, exclusivamente los tendrán en función de los derechos derivados de la situación de sus esposos. Este punto genera mucha curiosidad y pone de

relieve la falta de consciencia respecto a los problemas que podrían derivarse de una separación o muerte del marido. Y se les remite a la sesión jurídica en la que se profundizará el tema y podrán exponer todas sus dudas legales.

“...qué injusto que no tengamos derecho a una baja, ni al paro, y menos a la jubilación, no aparecemos en ningún sitio y no hemos parado de trabajar toda nuestra vida”

Respecto a las razones de ser coempresaria, cuando se preguntaba por qué trabajan tantas mujeres en colaboración con sus maridos y no era tan frecuente al revés se constató varias cosas, por un lado que no es fácil conseguir un puesto de trabajo digno en sus municipio, existe mucho paro especialmente para la mujer, y eso hace que sea ésta la que “se quede colgada”; “para el hombre siempre hay actividad y si nó, monta algo por su cuenta”, por otro «porque somos más dóciles para estar en puestos de ayuda», pero finalmente el grupo terminaba constatando que:

«... es que los hombres tienen tendencia a buscar trabajo fuera cuando no lo encuentran en el pueblo, y sobre todo, intentan tener trabajos estables; la colaboración, no siendo jefes, no es para ellos»

Con este discurso se apunta que ha habido una apropiación simbólica del trabajo de coempresaria por parte de las mujeres como estrategia para abrirse un nicho laboral que contrarreste la masculinización de los mercados de trabajos locales, aunque sea de forma no legal. Digamos que es la manera que tienen las mujeres de entrar y mantenerse en el mundo laboral, ya que les permite primero acceder y luego mantenerse gracias a la permisividad de sus “jefes-maridos”.

Otra de las razones de la permanencia como coempresarias es claramente la económica, sin excepción lo apuntan como lo más importante, primero darse de alta para qué, con los pocos beneficios que reporta, después no es posible la contratación de familiares directos y después se preguntan por cuantos empleados tengo que sustituir a mi esposa cuando normalmente realiza varias funciones.

“...somos como el reparatodo: tres en uno...”

El que las mujeres sean las que asuman primordialmente la actividad como coempresarias, sin ser reconocidas formalmente ni legalmente, no tiene nada que ver con preferencias o inclinaciones propias de su género hacia esta fórmula, o ritmo de trabajo. Lejos de ello, se ha mostrado que las mujeres asumen esta fórmula por economía primeramente, desconocimiento, tradición e imposición social, y también se han recogido numerosas evidencias del descontento mostrado por las mujeres hacia ese estereotipo.

Igualmente, y a pesar de la fortaleza de la representación del trabajo femenino en términos de «ayuda familiar», de la que son partícipes las propias mujeres coempresarias, la investigación muestra el descontento y la reivindicación para

contrarrestar lo que es una expresión de la instaurada y sutil dominación masculina, que se produce en el mundo empresarial en general, y especialmente, en el ámbito rural. Y aunque sin excepciones, todas las mujeres entrevistadas, desean modificar su situación, y aumentar sus posibilidades de participación, formal y legalmente, en las empresas tituladas por sus maridos, son en general las mujeres más jóvenes y con un nivel de instrucción más alto, las que demuestran un universo diferente de expectativas en relación al trabajo, las que reclaman con mas ardor el reconocimiento de su trabajo y parecen las mas interesadas en que esta situación se modifique y puedan acceder a los derechos que justamente merecen.

● análisis legal

Estas sesiones se realizaron con el objetivo de explicar los aspectos legales, los inconvenientes de la situación de coempresaria, las ventajas de otras formulas legales más favorables para su actividad, y proponer una serie de cambios en la normativa legal, que podrían ser beneficiosos para las empresas que cogestionan con sus maridos, y sensibilizar sobre la necesidad del cambio.

El punto de partida fue la explicación la situación legal de la mujer coempresaria, y la descripción de la invisibilidad de su trabajo: empleos no regulados, empresas familiares donde la mujer no es titular, empleos temporales, falta de cotización a la seguridad social, ausencia en las estadísticas, obligación conyugal realizada gratuitamente, destacando fundamentalmente que en la situación en que se encuentran sus derechos vienen derivados de su situación matrimonial, exclusivamente. Se presentó la situación de vulnerabilidad, especialmente en caso de: ruptura de la pareja (fallecimiento, divorcio, separación, etc.), de dificultades en la empresa, o de pérdida de derechos por el titular.

Después de esta presentación, las participantes expusieron su realidad legal, y el porqué de no estar reguladas, y se fueron confirmando las características antes descritas.

“no estoy en autónomas por el coste que supone, y en el régimen general tampoco te dejan”

“el coste del autónomo es caro y si te pones malo o te pasa algo no tienes prestaciones y... porque dice mi marido que así ahorras un pago que si no hay mucho gasto”

“nos lo hemos planteado varias veces, yo soy la que llego a la conclusión de que no podemos, y como es él,el que esta mas horas, pues considero que es mas justo que lo tenga él, aunque si me pudiera contratar seria otra cosa”

“no me he dado por desconocimiento mío, ya que mi marido no me dice nada”

“aquí es algo normal, ya que no te puede contratar el marido pues así ahorramos”

“la pasividad de la mujer en no pensar en si misma. Tenemos la conciencia del sacrificio donde los demás son mas importantes”

“porque la sociedad es muy machista y el marido es el que esta dado de autónomo”

“la razón principal es la mentalidad de mi marido que no reconoce el trabajo que tu haces y el dinero por supuesto”

“por el dinero pero también por desconocimiento”

Después se continuó con la exposición técnica de la normativa europea que compete a las coempresarias, y se introdujo el marco normativo actual en España respecto al régimen de autónomos, en cuanto a protección social, su situación con respecto a la Seguridad Social y la situación respecto a temas fiscales.

En el debate, las participantes hicieron hincapié en la desprotección social del régimen de autónomos, y en la presión fiscal que hace que no valga la pena asumir el coste de dos cotizaciones, siendo la perjudicada siempre la mujer. Salieron a relucir diferentes razones de la poca representación de la mujer en el RETA, especialmente en la empresa familiar: motivos históricos, sociales y económicos. En esta fase se sensibilizó, igualmente, sobre la propuesta de cambio de la regulación, que permitiría pasar a la legalidad a numerosas mujeres con importantes cambios sociales y creación de puestos de trabajo.

“...tal como se plantea la situación ahora, de que en un futuro las pensiones son inciertas, como se hace uno autónomo?...mis suegros que han trabajado en Bélgica ahora tienen una pensión reducida que para vivir en España al cambio se apañan, pero si se hubiesen quedado allí no estarían muy desahogados”

“...yo me hago este razonamiento, bueno voy a pagar mas de autónomo pero yo no tengo ninguna seguridad que cuando llegue ese momento, con el descenso de la natalidad y demás, no se que va a pasar, entonces es muy arriesgado, por lo que pienso voy a intentar pagar lo menos, buscarme algo que me sirva de complemento, plan de pensiones, compra de casa, tierra, que no pierda con el tiempo”

Este argumento fue recurrente en las coempresarias, y por eso se hizo hincapié en su corrección. En una de las sesiones, en el Poniente Granadino, una de las técnicas del sindicato UGT comentó la incorrección del argumento:

“Esta economía sumergida es la que hace peligrar las pensiones, las pensiones no van a crecer, ni van a llegar a ser dignas por si solas, serán el resultado de que la gente se dé de alta y aporte al Estado. Esto haría que las prestaciones no bajasen incluso que subiesen porque eso es lo que mantiene al Estado, si todos pensamos en no pagar definitivamente desaparecerán”

Después se intentó clarificar, dado que ellas son mujeres de trabajadores autónomos, su posición respecto al negocio familiar, en cuanto a la responsabilidad, -que en el caso del autónomo es ilimitada y responden con sus bienes-; y el patrimonio que se refiere a bienes presentes y futuros, y obligaciones en común respecto a las deudas. También se explicó el marco normativo, en función, del Régimen Matrimonial: Separación de Bienes o Gananciales o Parejas de Hecho.

En la ronda de preguntas que surgieron, se hizo palpable el desconocimiento que tienen las mujeres de sus derechos y obligaciones formales ante la ley, y de las limitaciones, en cuanto a beneficios, que se derivan de su situación irregular. En la sesión se hicieron conscientes de la dependencia en derechos y obligaciones que tienen respecto a sus maridos y de los posibles peligros:

“...que después de lo que he trabajado, mi marido se lo lleva todo si me separo? Pero si la empresa también es mía!”

“Yo no sabia que encima me quedo con las deudas por ser régimen de gananciales y que de beneficios nada de nada”

“...seria bueno tener firmado un poder sobre la empresa que te diera derechos, con la excusa de que tu firmas en el banco... aprovéchate y convence a tu marido, por que si no...”

Después se les explicaron las propuestas a nivel de formación y cualificación profesional, así como la experiencia (del Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales) existente para promover la implantación del sistema de evaluación y acreditación de las competencias, y las cualificaciones profesionales, incluyendo el reconocimiento de la experiencia laboral.

“...todas las mujeres tendríamos que tener derecho a una pensión, a eso si que había que meterle mano (políticamente) todas trabajamos cuidamos el hogar, los hijos y que? ¿Y esa experiencia qué? somos maestras, psicólogas, cocineras, ¿qué más quieren que sepamos? ”

Por ultimo se les presentaron y contrastaron las propuestas legislativas promovidas por el proyecto MEVEL, En concreto:

- 1.- Empresa Familiar o Unidad Familiar de Producción.
- 2.-Trabajadoras autónomos a tiempo parcial.
- 3.- Estatuto del Trabajador/a autónomo/a: medidas específicas para cubrir a su cónyuge.

Incidir que esta fase siempre resulto muy participativa, y que las propuestas se recibieron con gran entusiasmo. En general, todas las participantes en estas sesiones piensan que si se modificaran las leyes, en la dirección propuesta, se reducirían los problemas de desigualdad e ilegalidad actuales:

“...para eso estamos aquí para enterarnos, porque esto no nos lo explica nadie, a ver si merece la pena...”

Aunque todas las propuestas se valoraron como interesantes, las que tuvieron una mayor aceptación entre las participantes fueron: la contratación de familiares, ya que a pesar del posible fraude, permitiría regular muchas de las situaciones de trabajo que se dan en la realidad; y la de la Microempresa Familiar, porque les parecía que las protege sin dependencia del marido, es decir le proporciona derechos propios:

“...que tu marido te pueda contratar a tiempo parcial o todo el tiempo y que tengas los mismos derechos que cualquier otro trabajador, si de todas formas trabajamos...”

“...si aunque fuera por aportar a la seguridad social ya le vendría bien al estado cambiar la ley...”

“La microempresa familiar me parece muy bien porque no tendría que cotizar tanto y se repartiría a igual con mi marido y ya tendría derechos legales”

“...por supuesto la mejor, la microempresa, que mejor que trabajar en familia que es a quien le duele el negocio”

“Creo que la microempresa es la mejor solución en realidad estamos trabajando en empresas familiares para que la familia salga adelante, las mujeres con mucho sacrificio ya que llevamos todo, hijos, casa y encima trabajo en la empresa que tampoco nos reconocen”

“...lo de la formación profesional me parece muy importante, algún derecho tendremos... y por otro lado, nadie ha caído en lo que se sabe a través de la experiencia? por fin...”

Por último, la validación y sensibilización se concluyó con la recapitulación del trabajo realizado en las sesiones y el consenso en la formulación de las expectativas de cambio a las que se aspiran, impulsadas en parte por el propio proyecto MEVEL, con todas estas reformas:

- 1.-Co-titularidad de las mujeres dentro de la empresa, que les otorgue derechos individuales de protección social y no derechos derivados por su condición de esposa, hija, etc.
- 2.-Co-decisión en el desarrollo de las actividades productivas de la empresa familiar
- 3.-Responsabilidad negociada de la empresa.
- 4.-Derecho a la Formación, como mecanismo de valoración y reconocimiento profesional, incorporando el reconocimiento desde la propia experiencia laboral.
- 5.-Reparto equitativo de tareas dentro del ámbito familiar y laboral.

reflexiones finales y propuestas de continuación

Después de más de dos años de intenso trabajo y movilización; desde todos los ámbitos de participación y colaboración, se han transmitido reflexiones y propuestas para avanzar y consolidar este proceso de reconocimiento profesional y legal de las mujeres coempresarias invisibles, y para que su capacitación y formación facilite su autoreconocimiento, y empoderamiento de ciudadanas de pleno derecho en igualdad y paridad con sus compañeros varones, y con las demás mujeres empresarias de sus territorios.

➔ propuestas en la esfera laboral

- ➔ Es necesario que estas mujeres tengan una amplia información de las ventajas, beneficios y dificultades de las distintas formas jurídicas y económicas a las que pueden acogerse como empresarias.
- ➔ Es imprescindible que tomen conciencia de los inconvenientes que tiene la situación actual para ellas y sus parejas, así como las ventajas que podría tener una nueva distribución de la titularidad o representatividad legal de las mujeres.
- ➔ Hay que generar de espacios de reflexión y autoconciencia sobre el papel de las mujeres como trabajadoras y empresarias en la sociedad, así como de los retos y barreras a las que se tienen que enfrentar como coempresarias y redefinir los conceptos de gestión, dirección y liderazgo desde una perspectiva de género.
- ➔ La titularidad o el reconocimiento legal de las coempresarias resulta fundamental para su seguridad personal y laboral, así como para su status y bienestar social, pues sin estar legalmente reguladas no pueden acceder a las prestaciones que les corresponden por su trabajo: bajas por enfermedad, maternidad, jubilación, etc. No pueden tampoco participar en cooperativas, ni tener acceso a créditos, asistencia técnica o cualquiera de los servicios que les ofrece la legislación vigente.
- ➔ La falta de titularidad y reconocimiento también afecta de manera importante al grado de dependencia de las mujeres respecto a sus parejas. Esta situación limita su libertad y capacidad de decidir sobre su vida y sus negocios. El poder de negociación y grado de control en la empresa se ve reducido de manera formal e informal ya que el titular es el marido, que

- ➔ es quien firma y, en definitiva, quien decide y tiene autoridad frente a las terceras personas y entidades públicas y privadas.
- ➔ Las coempresarias necesitan tener mayores facilidades para acceder a los créditos bancarios, programas especiales de créditos y subvenciones para fortalecer y modernizar sus empresas.
- ➔ Es necesario incrementar la formación empresarial y gerencial de las mujeres. Esta formación deberá incorporar módulos específicos o transversales que permitan la reflexión y el cambio de aptitudes y actitudes de las mujeres en relación con su autoestima, confianza en sí misma, empoderamiento y liderazgo femenino.
- ➔ Han de implementarse programas de formación técnica, empresarial, tecnológica y gerencial para las mujeres, tanto en las actividades tradicionalmente consideradas femeninas, como en las tradicionalmente consideradas propias de los varones.
- ➔ Las propuestas formativas deberán acompañarse con el diseño de itinerarios personalizados de tutelaje y acompañamiento para facilitar a las mujeres el desarrollo de su liderazgo y carrera profesional.
- ➔ La formación tendrá que diseñarse y organizarse con la máxima flexibilidad, considerando las peculiaridades y circunstancias personales, familiares, territoriales y empresariales de las mujeres que vayan a participar en la misma.
- ➔ Es imprescindible impulsar una cultura empresarial femenina desde la infancia para que las niñas se socialicen desarrollando habilidades y actitudes hacia las estrategias de riesgo, de éxito, de utilización del dinero y, en definitiva, de fortalecimiento de su autoestima y el reconocimiento de las empresarias.
- ➔ Todos los programas y proyectos dirigidos a estos colectivos de mujeres, deberán tener incorporada la perspectiva de género y la actuaciones específicas en materia de igualdad de oportunidades.
- ➔ Es fundamental visibilizar las aportaciones económicas y los saberes que incorporan las mujeres, tanto en los espacios formales (trabajo por cuenta propia y por cuenta ajena), como en los espacios informales (trabajo doméstico y de cuidados a las personas dependientes). En definitiva, hay que empoderar y reconocer en los espacios privados y públicos las aportaciones económicas, sociales y empresariales de las mujeres.
- ➔ Sería necesario avanzar en la ampliación y modificación de las estadísticas oficiales y en las técnicas de medición de todas las variables relativas al empleo y autoempleo, para determinar con certeza los niveles de trabajo

de ambos sexos y así poder analizar la evolución de los grados de participación en cada uno de los ámbitos; exigiendo iguales condiciones de reconocimiento económico, social y legal del trabajo que los varones cuando se realizan las mismas tareas y/o funciones.

➔ propuestas en la esfera doméstica

- ➔ Se tienen que realizar campañas de sensibilización a favor de la igualdad de las mujeres y los varones encaminadas a conseguir un reparto más equitativo de los tiempos de trabajo. Es vital realizar acciones específicas de formación y sensibilización, para que las mujeres puedan planificar, organizar y racionalizar el trabajo doméstico y una negociación desde la igualdad y la paridad. Para conseguir este objetivo, es imprescindible apoyar a las coempresarias en su reflexión y en el manejo de estrategias para la organización de los tiempos y los espacios laborales y familiares, ya que los mismos tienen un impacto directo en su vida cotidiana.
- ➔ En los ámbitos educativos y formativos, hay que incorporar una formación específica de las actividades domésticas. Esta formación estará dirigida a los niños/as, jóvenes, hombres y a las mujeres para crear una cultura de género enraizada en la familia y en la sociedad.
- ➔ Hay que favorecer la reflexión y formación de las mujeres coempresarias sobre la organización, administración, negociación y gestión de conflictos, y sobre los espacios y los tiempos públicos, privados y domésticos. Esta reflexión ha de ser consigo misma y con su familia, de manera que, al incorporarse a los espacios tradicionalmente considerados masculinos, las personas que conviven y tienen influencia sobre ella, entiendan que el trabajo en la empresa, al igual que el trabajo doméstico, son responsabilidades compartidas si se quiere construir una vida desde el respeto y la equidad de todos los miembros que componen la unidad familiar. En suma, aprender a delegar y a compartir.
- ➔ Se propone también sensibilizar sobre este tema a través de talleres compuestos por grupos mixtos de hombres y mujeres, donde participen las parejas y se fomente el debate acerca de la necesidad del reparto de tareas y de responsabilidades familiares, así como de las estrategias para una mejor conciliación de la vida familiar, social y laboral.
- ➔ Reivindicar la instalación de servicios públicos y comunales de proximidad que permitan a las personas tener mayor disponibilidad y flexibilidad para atender a los miembros de sus familias y realizar las gestiones cotidianas, sin que estas labores supongan un freno en las actividades laborales. La ampliación y mejora de las redes de transportes y comunicaciones es absolutamente imprescindible para evitar las discriminaciones territoriales que son un muro infranqueable para que muchas mujeres puedan acceder a los servicios y recursos básicos.

- ⇒ Es muy importante romper el esquema de la sociedad androcéntrica de subordinación de las mujeres en función de su rol de género y de la división sexual del trabajo y de la culpabilización y autoculpabilización de las mujeres por no atender "al cien por cien" a su familia.

⇒ propuestas de participación y empoderamiento

- ⇒ Reforzar la confianza en sí mismas y su autoestima, el liderazgo y el empoderamiento, para que ellas pueden ser conscientes de todo su potencial personal y profesional.
- ⇒ Fomentar la participación activa de las mujeres en el tejido asociativo, principalmente de las asociaciones y redes de mujeres.
- ⇒ Impulsar la presencia real de las mujeres en los ámbitos políticos, redes y asociaciones de mujeres, y en los ámbitos empresariales y de representación ciudadana. Reconocer y validar formal y realmente las organizaciones y asociaciones de mujeres para que sean éstas las principales ejecutoras de los programas de compensación social.
- ⇒ Facilitar el acceso a las Nuevas Tecnologías de la Comunicación y a la gestión de la información para facilitarles el conocimiento relativo a sus derechos, obligaciones, prestaciones, etc., propiciando que conozcan los diferentes recursos e instituciones que están a su servicio.
- ⇒ Seguir impulsando programas de formación, empleo y autoempleo dirigidos a específicamente a mujeres "Acciones Positivas", combinados con las actuaciones de mainstreaming de género o "enfoque integrado de género en las políticas generales dirigidas a mujeres y varones".

⇒ propuestas generales

- ⇒ Impulsar el papel de las agentes de igualdad y la sensibilización, motivación y formación en género de todas las personas que participan directa o indirectamente en estos proyectos y programas en los diferentes territorios; para que tengan una actitud comprometida y paritaria en su tratamiento de los temas y su reflexión, así como en el diseño, gestión e implementación de estas actuaciones.
- ⇒ Potenciar la difusión de modelos de referentes femeninos. Es importante la difusión de experiencias exitosas de otras mujeres empresarias, coempresarias y trabajadoras por cuenta ajena, pues a través del conocimiento de esas experiencias exitosas es posible nuevamente enfatizar sobre los aspectos del contexto, de las empresas y de género que influyen en el éxito de una mujer empresaria y de propiciar la reflexión sobre las

- ➔ causas y factores que influyen en su condición de mujer y de empresaria. Estos modelos inciden especialmente en la identidad profesional de las mujeres.

En definitiva; buscar las formulas para conseguir tiempo y dedicación para, el estudio, la formación y la experimentación, lo que implica cambiar los modelos discriminatorios de la Socialización Diferencial que se apoya en roles y estereotipos sexistas que asigna papeles y trabajos diferenciadores y discriminatorios a las personas en función de su condición de mujer o de varón.

FICHA DE PARTICIPACION

Después del planteamiento presentado en la reunión, para proceder a la selección del grupo de mujeres empresarias y coempresarias que participarán en el proyecto, necesitamos conocer algunos datos sobre su situación actual. Los datos personales obtenidos serán tratados con la más estricta confidencialidad y, en todo caso, estarán sometidos a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal. Gracias por tu colaboración

Áreas de interés y disponibilidad:

P1. ¿Podría indicarnos el grado de interés en participar en un programa formativo, adaptado a sus necesidades concretas, para mejorar sus habilidades empresariales?

- Nada interesada
- Poco interesada
- Algo interesada
- Bastante interesada
- Muy interesada
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

P2. ¿Qué conocimientos le gustaría adquirir o mejorar?. Señale las tres áreas que considere más importantes para Ud.

- 1.
- 2.
- 3.

P3. Para conocer su disponibilidad de tiempo y grado de movilidad, indíquenos los siguientes temas:

3.1. Dispone de medio de transporte propio
SI

NO

3.2. Dispone de carné de conducir
SI

NO

3.3. Estaría dispuesta a desplazarse fuera de su municipio
SI

NO

3.4. A lo largo del día ¿cuál es el momento en el que tendría mayor disponibilidad para emplear en la formación?

Por la mañana antes de las 12
 Por la mañana a partir de las 12

Al mediodía

Por la tarde antes de las 19
 Por la tarde después de las 19
 No tiene problemas, se puede adaptar

Situación en la empresa / negocio:

P4. ¿Podría indicarnos el nombre y a que se dedica la empresa o negocio en el que Ud. trabaja o colabora habitualmente?. Anote literalmente.

Nombre:

Actividad de la empresa:

P5. ¿Podría indicarnos la forma jurídica de la empresa en la que trabaja y/o colabora?

Autónomo
 Sociedad anónima SA
 Sociedad limitada SL
 Cooperativa
 Comunidad bienes CB
 Sociedad agraria de transformación
 Otras (especificar):

P6. ¿Es Ud. propietaria de la empresa / negocio?

SI

NO

P7. ¿Es socia de la empresa / negocio?

SI

NO

P8. ¿Está contratada en el seno de la empresa / negocio?

SI

NO

P9. ¿Colabora en la empresa como ayuda familiar (sin salario)?

SI

NO

P10. ¿Qué funciones o tareas desempeña en el seno de la empresa / negocio, esté contratada o no?

P11. ¿Cuántas horas le dedica a la semana aproximadamente en la empresa / negocio?

P12. ¿Considera que su trabajo fuera de casa es su actividad principal?

SI

NO

Formación y conocimientos:

P13. ¿Podría indicarnos el nivel de estudios o formación que tiene? (Señale el nivel máximo alcanzado y concretar las formaciones específicas que ha realizado)

Otro tipo de formación
Sin estudios
Primarios/ EGB / Graduado escolar
Secundarios / BUP / FP1 / Bachiller
COU / FP 2
Estudios universitarios

Indicar:

Situación familiar y composición del hogar:

P14. ¿Con quién vive en su casa? (Señalar todas aquellas casillas necesarias).

Vive sola
En pareja

En pareja y con hijos
Con padres o suegros
Con otros familiares

P15. ¿Cuántas hijas tiene y de qué edades?

P16. ¿Cuántos hijos tiene y de qué edades?

P17. ¿Cuántas personas contribuyen en su casa a la economía familiar?

Datos personales:

NOMBRE Y APELLIDOS:

DIRECCION:

LOCALIDAD:

CODIGO POSTAL:

TELEFONOS DE CONTACTO:

FECHA DE NACIMIENTO:

ESTADO CIVIL:

CUESTIONARIO DE NECESIDADES FORMATIVAS DE LAS MUJERES
EMPRESARIAS Y COEMPRESARIAS

NOMBRE Y APELLIDOS:
DOMICILIO:
MUNICIPIO:
EMPRESA:
TELÉFONO:
EMPRESARIA/COEMPRESARIA:

I. DATOS PERSONALES:

1. Edad:
2. Estado Civil:
Casada
Viuda
Separada
Pareja de hecho
3. Número de hijas/hijos
2
3
4
5 o más hijas/hijos. Número
4. Personas a su cargo que no sean hijas/os:
a) _____
b) _____

5. Formación Académica:

Sin estudios

E.G.B.

B.U.P.

C.O.U.

F.P. Rama.....

Diplomatura.....

Licenciatura.....

6. Cursos relacionados con la actividad empresarial:

a) _____

b) _____

c) _____

7. Otros Cursos:

a) _____

b) _____

c) _____

8. Trabajos anteriores:

a) _____

b) _____

II. DATOS DE LA EMPRESA:

9. Nombre de la Empresa:

10. Actividad de la Empresa (I.A.E.):

11. Titular de la Empresa

Cónyuge

Otras/os

13. Año de creación de la empresa:

14. Año en que se incorporó a la empresa:

15. Número de trabajadoras/es:

Mujeres
Hombres

16. ¿Ha tenido otras empresas anteriormente?

NO

SI. ¿Cuál?

III. AYUDAS DE LA ADMINISTRACIÓN

17. ¿Recibe algún tipo de apoyo público en cuanto a financiación?

NO

SÍ. Tipo y cuantía

18. ¿Ha recibido algún tipo de asesoramiento desde que inició la actividad de su empresa?

NO

SÍ ¿qué tipo de asesoramiento?

Cámaras de comercio

Administración pública

Organizaciones empresariales

Otros medios ¿cuáles?.....

19. ¿Qué tipo de ayuda desea recibir?

- Información de nuevas normativas de calidad, legislación
- Formación para el personal
- Proceso de informatización de su empresa
- Ayudas y subvenciones para la adaptación del negocio a los cambios del mercado
- Otra

¿cuál?.....

IV. VALORACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL Y EXPECTATIVAS ECONÓMICAS

20. ¿Cuál considera Usted que es la mayor problemática por la que está pasando actualmente el sector al que pertenece su empresa?

- Formación
- La adaptación a las nuevas tecnologías
- La competencia existente en el pequeño y mediano comercio por culpa de los grandes hipermercados.
- La financiación
- Otro ¿cuál?

21. ¿Qué comportamiento han seguido sus ventas en los últimos 6 meses?

- Han aumentado
- Se han mantenido
- Han disminuido

V. COMPETENCIAS CLAVE

22. ¿Qué tareas realiza normalmente en la empresa y qué tiempo dedica a cada una de ellas?

TAREAS	TIEMPO
--------	--------

23. Horario de trabajo:

En la empresa:

En el domicilio familiar:

24. ¿Colabora su familia en las tareas domésticas?

No

Sí. ¿Quién y en qué?.....

25. ¿Qué tareas realiza su marido en la empresa y qué tiempo dedica a cada una de ellas?

TAREAS

26. ¿Qué medios y equipos emplea? (maquinaria específica, programas informáticos, formularios, impresos, etc.)

a. _____

b. _____

27. ¿Qué factores necesitas dominar para mejorar la competitividad de tu empresa? (Señale tres como máximo y ponga un número del 1 al 3 por orden de preferencia).

El Cliente.....

Producto/servicio.....

Proveedores.....

Instalaciones.....

Proceso económico.....

Personal.....

Marketing.....

Mercado.....

28. ¿Quién lleva la Contabilidad y la Fiscalidad de su empresa?

Usted

Su marido

Otros.....

VI. EXPECTATIVAS DE EMPRESARIAS / COEMPRESARIAS

29. ¿Ha realizado algún cambio que considere de importancia para el desarrollo de su negocio?

No

Sí. ¿Cuál?.....

30. ¿Conoce otras empresas que desarrollen su misma actividad?

No

Sí. ¿Cuál?.....

31. ¿Qué metas profesionales se ha marcado?

.....

32. ¿Qué tareas son las más gratificantes a realizar?

a) _____

b) _____

VII. DISPONIBILIDAD HORARIA

33. Días a de la semana con disponibilidad para recibir formación. (Señale tres días como máximo y ponga un número del 1 al 3 por orden de preferencia)

- Lunes
- Martes
- Miércoles
- Jueves
- Viernes
- Sábado
- Domingo

34. Turno que prefiere:

Mañana

Tarde

35. Número de horas diarias para recibir formación:

1

2

3

4

Otro número

36. Horario del curso:

VIII. POSIBLES CONTENIDOS FORMATIVOS

37. Conocimientos Informáticos.

NO

SÍ. ¿Qué programas maneja?.....

38. ¿Dispone de ordenador?

No

SÍ

39. ¿Dispone de Conexión a Internet?

No

SÍ

40. ¿Para qué utiliza el ordenador en su empresa?

Contabilidad

Facturación

Clientes

Productos

Nóminas

Impuestos

Otros.....

41. ¿Qué residuos genera su empresa?

- a) _____
- b) _____
- c) _____

42. ¿Qué hace con los residuos?

43. Utiliza productos que no contaminen el medio ambiente?

No

SÍ. ¿Cuáles?

44. ¿Qué cursos le gustaría realizar? (Señale tres cursos como máximo y ponga un número del 1 al 3 por orden de preferencia)

Prevención de riesgos laborales

Gestión de la problemática de compras y almacén

Técnicas de venta

Atención al cliente

Marketing

Escaparatismo

Contabilidad

Contabilidad informatizada

Nóminas

Otros.....

45. ¿Qué conocimientos espera adquirir en cada curso?

1º.

.....

2º.

.....

3º.

46. ¿Qué desea mejorar con la formación que va a recibir?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

GUIÓN DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

El Guión de preguntas abiertas, no tiene porque haberse realizado en el orden que aparece a continuación y no necesariamente se han realizado todas las preguntas, esto ha dependido del desarrollo de la entrevista y del acceso real a la información que nos interesa:

Análisis del entorno: Frenos y potencialidades

- ¿Porqué no esta dada de alta?: deseo propio, del cónyuge, otro familiar, necesidad económica, etc.
- ¿En quién encuentra mas apoyo de su familia? ¿porqué? ¿recibe motivación, ayuda, etc.?.
- Tiene presiones familiares o sociales por su trabajo? ¿de qué tipo? ¿de quién? Porqué?.
- ¿Se siente satisfecha con su vida cotidiana?.
- De las siguientes posibilidades : ¿cuál se acerca más a su ideal de familia? y ¿al modelo ideal de su cónyuge?.
- Una familia donde sólo trabaje el hombre fuera de casa y la mujer se ocupe de las tareas del hogar y de los hijos.
- Una familia donde la mujer trabaje menos horas fuera de casa y se ocupe en mayor medida del hogar y los hijos.
- Una familia en la que hombre y mujer trabajen fuera de casa y se repartan las tareas del hogar y el cuidado de los hijos.

Estrategia familiar:

Relación (tipo y calidad) con sus familiares directos, padres, suegros, etc., profesión de padres y suegros, hermanos, cultura y educación.

- ¿Qué piensa su familia de su situación? ¿se sienten orgullosos de usted?.
- ¿Cómo empezó a ser coempresaria? ¿le gusta la situación? ¿qué no le gusta?.

- ¿Porqué mantiene la situación? ¿usted quiere cambiarla? y ¿su marido?.

- ¿Conoce qué derechos tiene actualmente? y ¿sabe los de su marido?.

- Ingresos en la familia y tipos.

- Valoración de su trabajo.

Historia laboral: itinerarios laborales a lo largo de la vida, causas de los cambios, tareas gratificantes, conciliación con la vida familiar, habilidades y competencias, sensación subjetiva de éxito/fracaso.

Uso del tiempo: este apartado se completa con la ficha de uso del tiempo para los miembros de la familia, diferenciado según actividades, estaciones, días laborables y festivos y haciendo hincapié en las actividades simultaneas.

Trabajo productivo actual:

- Tipo de actividad (ocupaciones fijas y/o discontinuas), localización, horarios, desplazamientos y duración. Y su marido ¿qué hace?.

- Habilidades, competencias, gratificaciones e inconvenientes, fruto del trabajo productivo.

Trabajo reproductivo:

- Doméstico: tareas que la mujer realiza, colaboración de otros miembros. familiares, uso y conocimiento de servicios externos.

- Cuidado de personas dependientes: hijos, edades y cuidado de personas enfermas, ancianas, etc., tipo de necesidad, dónde, cuándo, cuánto. Colaboraciones de otros y conocimiento y uso de servicios utilizados.

- Habilidades, competencias, gratificaciones y inconvenientes, fruto del trabajo domestico.

Tiempo libre y de ocio: uso de cada uno, horario, lugar, actividades recreativas gratificantes.

Servicios de proximidad: alimentación, sanitarios, educativos, financieros....¿cuáles existen? ¿cuáles conoce? ¿cuándo y con qué frecuencia los utiliza?.

Participación en actividades asociativas, políticas, educativas, culturales, amas de casa, etc.:

- ¿Participa en alguna asociación? ¿cuál? ¿de qué tipo? ¿porqué sí o no? ¿le gustaría? ¿conoce alguna?.
- ¿Conoce los programas de asesoramiento para la mujer, ayudas económicas y sociales a las que tiene acceso? y ¿los servicios y políticas de igualdad?.

Participación en la empresa y Toma de decisiones: Actitud hacia el trabajo, razones de permanencia de su situación de no reconocimiento y derechos económicos y de decisión:

- ¿En que se diferencia el trabajo de usted y su marido?.
- ¿Quién gana más, usted o su cónyuge?.
- ¿Cómo le afectan los problemas en la empresa? ¿qué puede hacer para resolverlos?.
- Cargos directivos en la empresa ¿ocupa alguno? ¿qué responsabilidades tiene?.
- ¿Quién toma las decisiones referentes a los niños en el ámbito domestico?.
- En relación a los ingresos y gastos de la empresa ¿quién toma las decisiones? y ¿y de los gastos de la empresa?.

Satisfacción en su modo de vida y posibilidad de cambios: detectar si desearía cambiar su situación en relación a la titularidad, a las actividades que realiza y deseo de participar en itinerarios formativos. Posibilidad de reajustar el reparto del trabajo productivo y reproductivo dentro de la unidad familiar para mejorar su disponibilidad:

- ¿Qué es mas satisfactorio de su trabajo? y ¿para su marido?.
- ¿Qué es menos gratificante? y ¿para su marido?.
- ¿Qué piensa su familia del trabajo que realiza? y ¿del trabajo de su marido?.
- ¿Considera que su marido tiene mejor situación que usted? ¿cuál? ¿porqué sí o no?.
- ¿Cómo educa a sus hijas y a sus hijos en cuanto a tareas domesticas y el cuidado de las personas dependientes?.
- ¿Piensa que su familia estaría dispuesta asumir nuevas tareas?.

Propuestas de mejora y cambio de su situación y en cuanto a los servicios de proximidad, movilidad, etc.:

- ¿Qué le gustaría cambiar de su situación actual? ¿qué no cambiaría? ¿Qué necesitaría para cambiar su situación? ¿qué sentirían sus familiares, amigos, vecinos, etc.?
- ¿Porqué no le gustaría cambiar?.
- ¿Qué cambiaría en su vida familiar? y ¿de su vida laboral? ¿social?.
- ¿Qué necesitaría aprender para sentirse mejor?.

RELOJ DE RUTINA DIARIA. Uso del tiempo

Dígame todas las actividades que realizó el día de ayer desde que se despertó hasta que se durmió. Ayudas de otros: quiénes, cuándo, cómo, qué. Tareas que suele realizar sola y acompañada.

- ¿Cuánto tiempo dedicó la semana pasada a cada una de la siguientes actividades? : (Horas y Minutos). Ayudas de otros.
- ¿Qué actividades suele hacer al mismo tiempo? ¿cuánto tiempo les dedica?.
- ¿Le ayudan las hijas y los hijos? ¿les enseña a las niñas y a los niños? ¿qué enseña a unos/as y a otros/as?.

Listado de actividades principales:

- Trabajar
- Estudiar
- Limpiar la casa
- Lavar ropa
- Planchar
- Cocinar
- Cuidar niños
- Cuidar ancianos
- Cuidar enfermos
- Recoger y llevar a la escuela y al trabajo a miembros del hogar.
- Llevar a los niños de paseo, a actividades extraescolares
- Ir de compras
- Sacar la basura
- Cuidar del terreno
- Cuidar animales
- Pagar servicios (luz, agua, teléfono, etc.)
- Realizar transacciones bancarias
- Realizar reparaciones y renovaciones en casa
- Realizar actividades deportivas y culturales
- Tareas de la comunidad, asistencia a alguna institución pública, ayuntamiento, etc.
- Realizó actividades recreativas dentro del hogar
- Realizó actividades recreativas fuera del hogar
- Cuidado y arreglo personal
- Coser y confeccionar ropa para los miembros del hogar
- Otras actividades

CARTAS DE CONVOCATORIA A LOS ENCUENTROS LOCALES

Estimada Sra:

El Fondo Social Europeo ha concedido a la Comarca de El condado ayuda para un proyecto destinado fundamentalmente a las mujeres como usted, que trabajan en negocios de tipo familiar, trabajando en él de forma parcial o asumiendo las mayores cargas de trabajo.

Este proyecto cuenta con la implicación de todos los Ayuntamientos de la Comarca, los sindicatos UGT y CC.OO. y las Asociaciones de mujeres Empresarias y de Artesanos del Condado. Con él queremos mejorar su reconocimiento profesional, apoyarle en la formación personal para un mejor desenvolvimiento en su trabajo e incrementar los beneficios de su negocio.

Evidentemente todo esto se puede hacer si contamos con su participación voluntaria. Para explicarle los pormenores de todo el proyecto del que puede ser beneficiaria, le convocamos a la reunión que tendrá lugar el próximo Lunes, 17 de febrero a las 18:30, en el Salón de Plenos del Ayuntamiento de Castellar.

Esperando considere de interés la propuesta reciba un cordial saludo,



Fdo. Francisco Beyona Fernández
Presidente de ASODECO



Fdo. Encarnación Álvarez Quesada
Presidente de AMEEC



Fdo. Francisco Macías Coronado
Presidente de ARTECO

Si eres empresaria o colaboras en la empresa familiar, EL CONSORCIO PARA EL DESARROLLO RURAL DEL PONIENTE GRANADINO, te ofrece una oportunidad para asistir cómodamente a un curso de formación a tu medida.

Las mujeres que participen en este programa sólo tendrán que asistir a clase una vez a la semana y el resto del tiempo podrán consultar sus dudas con un profesor/a a través del teléfono o de Internet, y si la duda no puede ser resuelta de ese modo, el profesor/a irá a su empresa o lugar de residencia.

PROGRAMA DEL CURSO

Iniciación a la informática y a Internet.
Medio Ambiente.

Aquellos contenidos que cada participante desee según sus necesidades.

Esta formación estará becada según:

El número de kilómetros hasta el centro de formación.
Cargas familiares, (número de hijos/as y personas mayores a su cargo).

Para informarte de todo esto y aclarar todas tus dudas, te esperamos el próximo Miércoles 23 de Abril a las 20:30 horas en el salón de actos que se encuentra en al patio del ayuntamiento de Loja.

Atentamente,

anexo iv



En Ocaña, a 9 de enero de 2002.

Estimada amiga:

El motivo de dirigirnos a ti es convocarte a la reunión de PRESENTACIÓN OFICIAL del Programa Europeo MEVEL – DON QUIJOTE para el próximo día 17 de enero de 2003 (viernes) a las 15:45 horas en Salón de Plenos del Ayuntamiento de Ocaña.

Este programa está específicamente dirigido a las mujeres que, como tú, desarrolláis alguna actividad de carácter empresarial, es decir, a las que tenéis o participáis en algún pequeño negocio familiar.

Desde el Ayuntamiento y desde las Asociaciones de Mujeres Siglo XXI y Fuente Grande estamos impulsando y apoyando este programa comarcal porque pensamos que puede ofrecernos una oportunidad de conocer los problemas que tenemos como mujeres empresarias en el medio rural y tratar de buscar algunas soluciones a los mismos.

Por todo ello, nos encantaría poder contar con tu presencia en la sesión de presentación de dicho programa, que correrá a cargo de los técnicos de la Asociación Comarcal Don Quijote, entidad encargada de la coordinación del mismo en nuestra comarca.

Agradeciendo de antemano tu interés y tu posible asistencia, aprovechamos la ocasión para remitirte un cordial saludo.

POR EL AYUNTAMIENTO

POR LAS ASOCIACIONES

Fdo.: Amalia Hervás
Concejalía de la Mujer
Grande

Fdo.: Marcelina Sánchez
Presidenta Siglo XXI

Fdo.: Juana Portillo
Presidenta Fuente Grande

MATERIALES PARA LA VALIDACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

ACTIVIDAD INDIVIDUAL

Actividades que realizas en la empresa:

Actividades que realiza tu marido en la empresa:

Numero de horas semanales de dedicación:

Numero de horas semanales de dedicación del marido:

Grado de satisfacción en tu trabajo y porqué (mucho, bastante, poco, indiferente, en ocasiones, siempre, a menudo, etc.) :

Capacidades que reconoces en ti (rápida, despierta, reposada, ordenada, etc.):

Limitaciones o carencias que reconoces en ti (falta de tiempo, de conocimientos, de experiencia, etc.):

Como te gustaría estar actualmente. Marca con una X y di el porqué:

Contratada
 Empresaria
 Coempresaria
 Otra :

Qué opina tu marido de tu trabajo en la empresa? Marca con una X lo mas acertado y escribe tu opinión.

Necesario
 Imprescindible
 Ayuda

Qué opina tu marido de tu trabajo en el hogar? Marca con una X lo mas acertado y escribe tu opinión.

Necesario
 Imprescindible
 Ayuda

Realizan alguna tarea en la casa tus hijos y las hijas y tu marido y el padre /suegro o la madre/suegra? Especifica cada una y da tu opinión:

Hijos

Hijas

Marido

Padre/suegro

Madre/suegra

Hijos

Hijas

Marido

Padre/suegro

Madre/suegra

Lo consideras poco, mucho o suficiente? En cada uno de los casos:

Hijos

Hijas

Marido

Padre/suegro

Madre/suegra

Hijos

Hijas

Marido

Padre/suegro

Madre/suegra

Lo más importante de su trabajo es: Señala del 1 (lo + importante) al 9 (lo -importante)

Ayuda a tu pareja

Ayuda familiar

Autonomía económica

Reconocimiento social

Reconocimiento familiar

Salir de la rutina

Crecimiento personal

Poder y Toma de decisiones

Desarrollar un profesión

Otras:

Valora por orden de importancia estos aspectos de tu vida:

Ser empresaria

Ser trabajadora

Ser madre

Ser ama de casa

Ser directiva

Ser colaboradora

Otras situaciones:

TRABAJO EN GRUPO

Ventajas de trabajar en la empresa:

Inconvenientes:

Que te gustaría cambiar en relación a tu trabajo domestico? y empresarial?

Ventajas y Limitaciones para compaginar vida laboral y familiar:

Ventajas de ser coempresaria

Inconvenientes de ser coempresaria:

SESIÓN SOBRE ASPECTOS LEGALES

Para finalizar, se plantean, por escrito, 4 preguntas sobre el tema trabajado:

1. ¿Cuales son a tu juicio los factores que determinan que tú no estés dada de alta en algún régimen de la S.S.?
2. ¿Crees que si se modificaran las leyes en el sentido de lo que se ha dicho en este proyecto se solucionaría el problema?
3. ¿Cuál crees, a tu juicio, que es la figura jurídica o la medida que te ayudaría directamente a resolver tu problema?
4. Piensa y escribe, la medida que menos te gusta de las aquí propuestas.

bibliografía

ASOCIACION COMARCAL DON QUIJOTE DE LA MANCHA. (2001). "Un enfoque de género en el desarrollo rural".

ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL PONIENTE GRANADINO. (2000) "Plan Estratégico de Desarrollo del Poniente Granadino".

ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO RURAL DE LA COMARCA DE EL CONDADO-JAÉN. (2000). "Diagnóstico de la Comarca de El Condado-Jaén".

BORREGO IZQUIERDO, Juana (2003): "El papel de la mujer rural en el desarrollo sostenible de la agricultura de la Unión Europea" Brasil julio 2003.

CASTAÑO COLLADO, Cecilia (2002). Los cambios en el hogar y el trabajo doméstico [en línea] Segundo Seminario Internacional sobre Género y Urbanismo Infraestructuras para la Vida Cotidiana, 27 y 28 de mayo de 2002. [<http://www.generourban.org>] [consulta: mayo 2004].

COMISIÓN EUROPEA (2001). La Estrategia Comunitaria en material de Igualdad entre Mujeres y Hombres. 2001-2005

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL. (2003). Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2002, (Economía, Trabajo y Sociedad), Madrid: CES.

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL. (2004). Panorama Económico-Social de España. Núm 112, febrero 2004. Madrid: CES.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL. (2003) "Panorama sociolaboral de la mujer en España". Boletín mayo 2003

FAO. (2002). Plan de Acción sobre Género y Desarrollo 2002-2007.

GARCÍA RAMÓN, M^a Dolors y BAILYNA FERRÉ, Mireia (Eds.) (2000). El nuevo papel de las mujeres en el Desarrollo Rural. Barcelona: Oikos-tau

INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE ANDALUCÍA. (2002) Anuario Andaluz de las mujeres 2002. Sevilla: Junta de Andalucía.

INSTITUTO DE LA MUJER. (1995) Carta para la Igualdad de Oportunidades de las mujeres en el ámbito rural. Las mujeres protagonistas en el desarrollo rural 1994-1995. Serie documentos nº 17. Madrid: Instituto de la Mujer.

INSTITUTO DE LA MUJER. (1998). Red NOW. Apoyo a las Iniciativas de Mujeres Rurales. Madrid: Instituto de la Mujer.

INSTITUTO DE LA MUJER. III Congreso Mundial "Mujeres Rurales" celebrado en Madrid. 2002. Madrid: Instituto de la Mujer.

INSTITUTO DE LA MUJER. (1999). Mujeres y Sociedad Rural. Entre la inercia y la ruptura.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. (2003). "Anuario Andaluz de las Mujeres 2002. Perspectivas de Género". Encuesta de población activa. Mercado laboral por provincias de Andalucía. Madrid: INE. Madrid: Instituto de la Mujer.

JUNTA DE ANDALUCÍA. Manual para la Introducción de la Perspectiva de Género y Juventud al Desarrollo Rural. Sevilla: Junta de Andalucía.

JUNTA DE ANDALUCÍA. Consejería de Agricultura y Pesca (2000). Acción Social y Planificación del Desarrollo Rural. Consejería de Agricultura y Pesca. Serie Monografías 23/00. Sevilla: Junta de Andalucía.

LÓPEZ LÓPEZ, T. Y VALIÑO CASTRO, A. (2003). "El trabajo asalariado como generador de derechos: maternidad, enfermedad, jubilación y desempleo. Diferencias entre hombres y mujeres". En: ¿ Privilegios o eficiencias?. Mujeres y hombres en los mercados de trabajo. Alicante: Universidad de Alicante (pags 379 a 403.)

MARTÍNEZ NAVARRO, E. Y MORENO MELLINA, M^a J. (coords .). (2002). Semilla de Progreso. Consejería de Agricultura y Pesca. Sevilla: Junta de Andalucía.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN. (2002). "Situación de la Mujer Rural Española". En: Libro blanco de Agricultura y Desarrollo Rural. Madrid: MAPYA.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2003). La hora de la igualdad en el trabajo, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 91^a reunión 2003

RUIZ, AVILÉS, Pedro. (2000). Bases para la Acción Social y la Planificación Estratégica del Desarrollo Rural. Consejería de Agricultura y Pesca. Sevilla: Junta de Andalucía.

SABATÉ MARTÍNEZ, Ana (Coord.) (2000). "Trabajo de las Mujeres, Tiempo y Vida Cotidiana". Plan Nacional I+D. Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

SAMPEDRO GALLEGOS, Rosario (1996) Género y ruralidad. Las mujeres ante el reto de la desagrarización. Madrid: Instituto de la Mujer. Serie Estudios, nº 47

SANPEDRO GALLEGO, Rosario (2003). "Conciliación de la vida familiar y laboral en el medio rural: género, trabajo invisible e "idilio rural". En: Comunicación Proyecto EQUAL "Sistemas Locales de Igualdad de Oportunidades". Madrid: Instituto de la Mujer.

TAYLOR, S. J., BOGDAN, R. (1992). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados. Barcelona: Paidós.

TOBÍO, C. (2001). "Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras". En: Revista Española de Investigaciones Sociológicas, nº 97, pp.155-186.

VERA, A. Y RIVERA, J. (1999). Contribución invisible de las mujeres a la economía. El caso específico del mundo rural. Madrid: Instituto de la Mujer. Serie Estudios nº 57

VILLOTA, Paloma de, FERRARI, Ignacio (1999). "La individualización de los derechos fiscales y el nuevo IRPF". En: Fiscalidad y Familia. Madrid: Fundación Argentaria. Madrid



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo

