

LA TUTELA DE LA DIVERSIDAD LABORAL EN EL TRABAJO AUTÓNOMO VULNERABLE^{1*}

THE PROTECTION OF WORKPLACE DIVERSITY IN VULNERABLE SELF-EMPLOYMENT

MACARENA HERNÁNDEZ BEJARANO

Pfra. Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Sevilla

ORCID: 0000-0003-2184-0554

RESUMEN

Palabras clave: Diversidad, derechos humanos, discriminación, trabajo autónomo, políticas de empleo

En un contexto de profundas transformaciones sociales, políticas, económicas, tecnológicas, laborales, demográficas y medioambientales la adaptación de las personas a todos estos cambios no puede realizarse obviando el reconocimiento y respeto de la diversidad, instrumento necesario para la construcción de una sociedad justa y plural.

Uno de los espacios donde el reconocimiento y respeto de la diversidad resulta esencial es en el ámbito laboral. Y por serlo tiene sentido hablar de la diversidad laboral y de su tutela aplicable a cualquier tipo y tamaño de empresa y de personas trabajadoras (por cuenta ajena y por cuenta propia). Pero la tarea no es fácil. Y su ejecución se presenta problemática.

El objetivo de este trabajo es poner de manifiesto la acción institucional y empresarial frente a la diversidad, su deficitaria atención y las dificultades aplicativas respecto del empleo autónomo vulnerable incluyendo una reflexión final con algunas propuestas de futuro.

ABSTRACT

Keywords: Diversity, human rights, discrimination self-employment, employment policies

In a context of profound social, political, economic, technological, labor, demographic, and environmental transformations, people's adaptation to all these changes cannot be achieved without ignoring the recognition and respect for diversity, a necessary tool for building a just and plural society.

One of the spaces where recognition and respect for diversity is essential is the workplace. And because of this, it makes sense to talk about workplace diversity and its protection, applicable to any type and size of company and to any worker (employed or self employed). But the task is not easy. And its implementation is problematic.

The objective of this paper is to highlight institutional and business action regarding diversity, its insufficient attention, and the difficulties in applying it to vulnerable self-employment, including a final reflection with some proposals for the future.

1 *Este trabajo es resultado del Proyecto de Investigación PID2022-141201OB-I00 <<La huida del mercado de trabajo y la legislación social en España (TRABEXIT)>>.

ÍNDICE

1. EL MARCO CONCEPTUAL DE LA DIVERSIDAD
2. LA DIVERSIDAD LABORAL: DELIMITACIÓN Y DIFICULTADES EN SU APLICACIÓN
3. LA APLICACIÓN DE LA DIVERSIDAD A LA CADENA DE PROVEEDORES DE LAS EMPRESAS
4. LA UE ANTE LA DIVERSIDAD: PRINCIPALES ACCIONES Y COLECTIVOS DE ATENCIÓN
5. LA ATENCIÓN DE LA UE A LA DIVERSIDAD A TRAVÉS DEL EMPRENDIMIENTO Y EL EMPLEO AUTÓNOMO
6. EL TRATAMIENTO DE LA DIVERSIDAD A NIVEL NACIONAL
7. LA TUTELA DE LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO AUTÓNOMO
8. LAS POLÍTICAS DE APOYO AL TRABAJO AUTÓNOMO VULNERABLE
9. REFLEXIÓN FINAL

1. EL MARCO CONCEPTUAL DE LA DIVERSIDAD

Una característica extraordinaria del ser humano es su habilidad natural de adaptación al cambio. Su aclimatación a las nuevas circunstancias y variaciones de todo tipo que se suceden a lo largo de su existencia moldean su forma de interactuar -con el entorno y sus semejantes- y de manifestarse a través del lenguaje.

Los cambios introducidos en las últimas décadas, a raíz de la globalización de la economía, la revolución tecnológica y digital, las transformaciones ecológicas, los fenómenos migratorios, la creciente incorporación de la mujer al mundo del trabajo son una muestra de ello. Su capacidad para adaptarse al entorno resultante le ha permitido crear y desarrollar herramientas y estrategias para amoldarse en un corto período de tiempo a nuevas formas de trabajar, de comunicarse, de organizar la producción, de consumir y comprar y de relacionarse con sus semejantes, adecuando al mismo tiempo el lenguaje y enriqueciéndolo de nuevos vocablos. De todo ese proceso cambiante emerge una sociedad hiperconectada y de composición plural que requiere de continuas y nuevas adaptaciones que respeten los derechos humanos y amolden su marco regulatorio dotándolo de nuevos instrumentos normativos y de derechos que respondan a las nuevas necesidades sociales y a los conflictos que de ello resulten. En ese proceso adaptativo la educación y de la formación tienen un importante papel que desempeñar.

La clave de esa valiosa adaptabilidad del ser humano se encuentra en la diversidad, tema complejo que, como indica Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer es polémico y presenta múltiples aristas¹.

En el mundo en el que formamos parte² la diversidad se entiende referida a la heterogeneidad del ser humano de cuyas relaciones intersubjetivas deriva la

¹ Vid. Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer M “Los contornos de la discriminación”, *Temas Laborales* 162/2022, p. 17.

² Pía Estebecorena M. P.” Sesgos Inconscientes, una amenaza tácita al concepto de diversidad”, *Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación. Ensayos*, 169/2022, p.100.

propia existencia de la sociedad³. En ella, y dentro del marco de una determinada comunidad cultural, el individuo se identifica, se reconoce y se realiza. Forja su personalidad y recibe sus valores y pautas de conducta⁴. Es en ese contexto donde el individuo va construyendo su propia identidad,⁵ conforme a un conjunto de elementos, situaciones, actitudes y valores que experimenta a lo largo de su vida. Una identidad construida que se caracteriza porque se rige y organiza por normas, ideas y valores comúnmente aceptadas por los miembros del grupo que los singularizan y diferencian de los de cualquier otro colectivo, ya sea un pueblo, nación, país, etc. Pero, ser diferente no es sinónimo de desigualdad, sino de diversidad⁶. Diversidad entendida a un doble nivel. Por un lado, para detectar y reconocer las diferencias de cada grupo o colectivo. Por otro, para detectar y reconocer también las singularidades y necesidades que pueden existir dentro de cada grupo. O lo que es lo mismo, la diversidad dentro de la diversidad.

Nota destacable de este concepto es su elevada dosis de complejidad. Por varias razones. En primer lugar, por su amplitud tipológica, que atiende a la variedad de identidades según el contexto y ámbito desde el cual se analice (cultural, religioso, lingüístico, étnico, racial, etario, sexual, por razón de discapacidad, de género...). En segundo lugar, su carácter transversal, por su afectación a todos los niveles dentro y fuera de cada grupo (por ejemplo, en el ámbito laboral la diversidad no solo afectaría a los recursos humanos de todos los estamentos de una organización empresarial, sino también a nivel externo en sus relaciones externas con proveedores, clientes y trabajadores autónomos). En tercer lugar, por las diferencias que pueden existir dentro de cada grupo social o colectivo, lo que implica reconocer la diversidad dentro de la diversidad -es el caso, por ejemplo, de las diferencias culturales o religiosas que pueden existir en un mismo ámbito territorial dentro del colectivo de extranjeros, o la diversidad de identidades sexuales que pueden manifestarse entre los individuos del colectivo LGTBI+-. También es destacable por su dinamicidad, esto es, por su evolución

³ Martínez-Pujalte A.L. “Derechos Humanos e identidad cultural. Una posible conciliación entre interculturalidad y universalidad” *Persona y Derecho* (38), pp.120-122, <https://doi.org/10.15581/011.32005>

⁴ Martínez-Pujalte A.L. “Derechos Humanos...”, op.cit., p.124.

⁵ Desde una perspectiva genérica la identidad puede ser conceptuada como el “conjunto de datos que definen a un individuo de manera que lo singularizan y lo limitan de tal forma que no puede ser confundido con ningún otro” Vid. la cita de Molina: 1975,19 y 23) en Delgado Granados P. “Reflexiones en torno al concepto de identidad y diversidad: pasado y presente educativo”, *Revista de Ciencias de la Educación* 16/2002, p.82.

⁶ Delgado Granados P. “Reflexiones...”, op.cit., pp. 87.

constante adaptada a los cambios que se producen, lo que permite, a su vez, el reconocimiento de nuevas formas de diversidad.

En una sociedad multicultural y global como la nuestra se habla de crisis de identidad cuando se produce una falta de cohesión entre los distintos grupos sociales que conviven en un mismo espacio territorial y sus interrelaciones no se implementan de modo satisfactorio, al no reconocerse ni asumirse las identidades de cada grupo. Esa falta de entendimiento entre grupos genera la falta de pertenencia, las conductas hostiles, el rechazo y la marginación de los grupos minoritarios. En el caso, por ejemplo, de personas extranjeras de determinadas ascendencias: asiática, africana, musulmana y judía de la aparición de reacciones discriminatorias, intolerantes y aversivas (“sinofobia”, “afrofobia” “morofobia”, “islamofobia” y “antisemitismo”); o el rechazo hacia minorías étnicas como el colectivo de etnia gitana (“romanifobia” o “antigitanismo”); o de grupos con identidad sexual diversa, como el colectivo LGTBI+ (“LGTBIfobia”, “homofobia”, “transfobia”, “bifobia”...). Circunstancias que, cuando tienen lugar generan efectos negativos en términos de diversidad, entorpeciendo la integración de dichos grupos o colectivos y el desarrollo de una sociedad plural y justa⁷. En definitiva, la diversidad en cualquier sociedad democrática implica, el respeto hacia la pluralidad de identidades, siempre y cuando éstas no atenten contra los principios básicos de los derechos del hombre⁸.

Como afirma Delgado Granados *“El no aceptar o respetar las implicaciones – ya sean éstas religiosas, culturales, morales, étnicas, de género, lingüísticas...- de la realidad personal del ser humano lleva implícito el rechazo hacia lo diferente, hacia la diversidad cultural y bajo este telón de fondo difícilmente podremos hablar de cualquier manifestación de libertad”*⁹. Hablar de diversidad es hablar de respeto hacia los derechos y libertades del ser humano. Y a los valores de justicia, dignidad e igualdad.

2. LA DIVERSIDAD LABORAL: DELIMITACIÓN Y DIFICULTADES EN SU APLICACIÓN

La diversidad no es un tema cuya problemática sea de reciente aparición. Y, por no serlo, continúa estando presente en numerosos estudios, documentos, informes -nacionales e internacionales- como un objetivo a conseguir para reducir las desigualdades que persisten en todos los ámbitos y contextos.

Uno de esos espacios donde la diversidad plantea problemas aplicativos es en el ámbito laboral. La velocidad a la que se suceden los cambios derivados de

⁷ Delgado Granados P. “Reflexiones...”, op.cit., pp. 84 y ss.

⁸ Delgado Granados P. “Reflexiones...”, op.cit., p. 95.

⁹ Delgado Granados P. “Reflexiones...”, op.cit., p.80.

fenómenos como la globalización, la digitalización, las tendencias demográficas o las formas de producción y de negocio, además de otras circunstancias como la inestabilidad política y económica mundial y la crisis energética y alimentaria, impactan significativamente en los entornos laborales¹⁰. Los empleados ya no encajan en la cultura corporativa uniforme de la empresa, panacea de la organización empresarial en tiempos pasados¹¹. Y la diversidad es una realidad inevitable cuya atención y gestión en el seno de las empresas deviene necesaria. En este contexto tiene sentido hablar de la diversidad laboral y de su tutela aplicable a cualquier tipo y tamaño de empresa.

La aplicación de la diversidad laboral se traduce en el respeto, la aceptación, puesta en valor e integración en los entornos laborales de la pluralidad de identidades¹² que permite garantizar el ejercicio y desarrollo de las capacidades del individuo, en un contexto heterogéneo de inclusión, convivencia pacífica, de igualdad y de respeto a sus derechos. Por ello, el tratamiento de la diversidad suele venir acompañado de otros términos como inclusión y no discriminación. Conceptos que, como refiere Morales Ortega, pese a estar interrelacionados no son intercambiables, puesto que una empresa puede no discriminar, pero no por ello ser diversa e inclusiva, ya que estas últimas requieren de un comportamiento proactivo a favor de los oportunos colectivos discriminados¹³.

Siguiendo el informe de la OIT “Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión” (2021) la inclusión se alcanza cuando “los individuos experimentan un equilibrio entre el sentido de la pertenencia (desarrollar y mantener un fuerte sentimiento de aceptación, y conexiones y relaciones estables con los demás) y la individuación (ser visto, comprendido y valorado como individuo, sin tener que ocultar o adaptar aspectos de uno mismo para poder encajar). Por ello, la medición de la inclusión se convierte en un factor clave para ayudar a las empresas a identificar las acciones a desarrollar para mejorar y aprovecharse de los beneficios de la diversidad e inclusión (D&I)¹⁴. Inclusión

¹⁰ Dinwoodie D.L. “Liderazgo y diversidad...”, op.cit p.121.

¹¹ Monclús J.E. “Más allá de la cultura de empresa”, *50 Lecciones de management. Libro conmemorativo del 50 aniversario de EADA*, Granica, 2007, pp125-130.

¹² El concepto de identidad que se utiliza es el definido por Molina: 1975,19. Como “el conjunto de datos que definen a un individuo de manera que lo singulariza y lo limitan de tal forma que no puede ser confundido con ningún otro”. Vid la cita en Delgado Granados P. “Reflexiones...”, op.cit., p.82.

¹³ Vid. Morales Ortega J.M. “Discriminación, diversidad e inclusión LGTBI+ en los entornos laborales: un análisis de la responsabilidad social y de la negociación colectiva”, *Noticias Cielo Laboral*, pp.1-3.

¹⁴ Resumen ejecutivo p.4 [Documento en línea] <https://www.ilo.org/es/publications/transformar-las-empresas-mediante-la-diversidad-y-la-inclusion-resumen> El informe de la OIT “Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión” (2021) realizado con los datos de la encuesta sobre D&I (julio/sept2021) de empresas de economía media-baja y media-alta y tras

y no discriminación acompañan a la diversidad como garantes de su respeto. En otros términos y siguiendo a Morales Ortega, la diversidad y la inclusión se presentarían como dos caras de una misma moneda, por cuanto que, por un lado, se favorece la incorporación al mercado de trabajo de todos los colectivos; y por otro, las empresas responderían a las necesidades de aquéllos¹⁵.

De conseguirse ambas pretensiones, se estaría luchando contra la discriminación¹⁶. Se trataría, en definitiva, de un ejercicio de reconocimiento y respeto a los derechos y libertades del ser humano. A este fin contribuye la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible cuyos objetivos -ODS- incorporan un plan de acción para los Estados firmantes en favor de las personas, el planeta y la prosperidad. Particularmente destacables resultan las metas 10.2 de promoción de la inclusión social, económica y política de todas las personas y la 10.3 de garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas y colectivos y de reducir la desigualdad de resultados, eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto. Con ello se persigue construir una sociedad en la que se haga realidad el respeto de los derechos humanos y la dignidad de las personas, el estado de derecho, la justicia, la igualdad y la no discriminación. Donde se respete las razas, el origen étnico y la diversidad cultural. Donde exista igualdad de oportunidades para que pueda realizarse plenamente el potencial humano y, en definitiva, para contribuir a una prosperidad compartida con el compromiso de no dejar a nadie atrás¹⁷.

En la consecución de estos objetivos se reconoce la importante función de las empresas como promotoras de la diversidad laboral “proporcionando condiciones laborales dignas en todas sus operaciones y a través de sus cadenas de valor, especialmente para grupos vulnerables”¹⁸.

Pero la diversidad laboral también ha de entenderse como una oportunidad para las empresas, porque ganan en valor añadido, al aprovecharse de la diversificación de personas trabajadoras vinculadas profesionalmente a ellas,

una revisión exhaustiva de la literatura científica sobre la D&I en el trabajo. Su objetivo es poner de relieve la importancia de la (D&I) en las empresas y aportar nuevas perspectivas para apoyar un cambio en la gestión de las mismas que permita eliminar todas las formas de discriminación en el lugar de trabajo y promover la igualdad, la diversidad y la inclusión.

¹⁵ Vid. Morales Ortega J.M. “Medidas empresariales de diversidad e inclusión para el colectivo LGTBI: un análisis jurídico laboral”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. Especial/2022, p.15.

¹⁶ Vid. Morales Ortega J.M. “Medidas empresariales...”, op.cit., p.15.

¹⁷ Resolución de la Asamblea General de las Naciones unidad de 21 de octubre de 2015. [Documento en línea]. Disponible en el sitio web <https://docs.un.org/es/A/RES/70/1>

¹⁸ ODS nº 10 Reducción de las desigualdades. Contenido disponible en el sitio web Pacto Mundial Red España. [Documento en línea]. Disponible en el sitio web <https://www.pactomundial.org/ods/10-reduccion-de-las-desigualdades/>

de clientes y de proveedores que comporta la globalización. Esta última idea es la que está cobrando más auge entre los estrategas corporativos que ven la diversidad como un planteamiento corporativo de éxito para impulsar el valor de sus empresas. Como un factor que contribuye a que las organizaciones innoven y operen de forma competitiva en un contexto de negocios globalizado¹⁹. Desde esta perspectiva de la acción empresarial de la diversidad -como parte de la dimensión interna de la responsabilidad social²⁰ en lo que atañe a la gestión de su personal- se han diseñado una serie de objetivos o metas que las empresas deben desarrollar para avanzar hacia nuevos modelos o formas de gestión humana y de estrategias en diversidad. Los objetivos a conseguir son los siguientes²¹:

Atraer, promover y retener a personas de diferente perfil que aportan innovación, diversas formas de resolución de problemas y el conocimiento de mercados plurales.

Promover la innovación a través de la inclusión de personas provenientes de culturas diversas.

Desarrollar equipos integrados por personas de diferentes culturas.

Contribuir a la igualdad de oportunidades para todos y todas las profesionales de la organización optimizando su participación en la empresa.

Mejorar el desarrollo profesional de los equipos multiculturales.

Incorporar a las empresas los valores de igualdad y no discriminación.

Alineadas con las recomendaciones de la OIT sobre las mejores prácticas aplicables en las empresas²² se han llevado a cabo distintas experiencias con resultados positivos. Destacables son el nombramiento de directivos para impulsar la diversidad en todos los niveles de la organización y en grupos minoritarios estableciendo políticas y procedimientos²³; los programas de diversidad, documento específico en materia de diversidad creados por las empresas; y la inclusión de medidas de diversidad en documentos más amplios de responsabilidad social²⁴.

A nivel nacional se destaca el índice D&I, una herramienta diseñada en el año 2016 por la Red Acoge para medir el grado de implementación de la diversidad en las empresas españolas teniendo en cuenta 5 expresiones de diversidad

¹⁹ Dinwoodie D.L. “Liderazgo y diversidad...”, op.cit., p.119.

²⁰ Morales Ortega J.M. “Discriminación...”, op.cit, pp.1-3

²¹ Rosado Millán M.J. “*Objetivos y ventajas de la gestión de la diversidad en las empresas*”. Entrada al Blog de la Fundación para la investigación Social Avanzada (IS+D). [consulta 1-7-2025] <https://isdfundacion.org/2023/02/07/objetivos-y-ventajas-de-la-gestion-de-la-diversidad-en-las-empresas/>

²² OIT “Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión” (2021), op. cit., p.5.

²³ Dinwoodie D.L. “Liderazgo y diversidad...”, op.cit., p.122.

²⁴ Morales Ortega J.M. “Discriminación...”, op.cit. pp.1-3.

(género, edad, discapacidad, origen étnico y cultural, diversidad de orientación sexual e identidad de género) analizadas desde un enfoque interseccional y teniendo como base la cultura²⁵.

Pero hay que reconocer que la aplicación de la diversidad en las empresas no es una tarea fácil. Varias razones son resaltables. En primer lugar, por la dificultad de descubrir y llegar a todas las dimensiones de la diversidad de las plantillas²⁶, ocultas en no pocos casos, por la autosegregación de los propios sujetos ante el temor al rechazo (por ejemplo, ocultación de creencias o de identidad sexual). Aunque lo dicho no justifica por sí solo la inaplicación de medidas de diversidad, pues esta información puede recabarse a través de distintos medios, como las encuestas de clima laboral o las redes de empleos²⁷. Más bien la dificultad deriva de la ausencia de un diagnóstico previo a su implantación, lo que relativiza sus resultados²⁸.

En segundo lugar, por la contradicción que se produce entre el contenido de las normas y el contexto en el son aplicadas²⁹. Aunque algunas medidas legislativas han comenzado a dar sus frutos observándose una mejoría en términos de igualdad de género, por ejemplo, en el acceso de las mujeres a puestos directivos, persisten los incumplimientos normativos que repercuten en el acceso al empleo de colectivos vulnerables (sucede, por ejemplo, con la cuota de discapacidad)³⁰. Se plantea como un factor causante de esta discordancia los sesgos socioculturales, a menudo inconscientes, heredados de nuestro pasado que inciden en la toma de decisiones dentro de la empresa y dificultan la inclusión, la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre los diferentes grupos o colectivos³¹. Prejuicios y estereotipos que inciden de forma negativa en el ejercicio de la diversidad³².

En tercer lugar, aunque cada vez cobra más auge los efectos positivos de la diversidad en la producción, la competitividad y el rendimiento económico, no hay que obviar que todavía son muchas las empresas las que a día de hoy se plantean la diversidad como un dilema en la gestión de sus recursos humanos -al no apreciarse con claridad sus efectos positivos en el rendimiento organizacional-. Podría apuntarse como un factor influyente los resultados divergentes de los estudios realizados sobre esta cuestión, de los que se extraen dos posiciones. Por un

²⁵ VII Índice de la gestión de la diversidad y la inclusión 2022. Red Acoge [Documento en línea] pp.1-73.

²⁶ Dinwoodie D.L. "Liderazgo y diversidad...", op.cit., p.120.

²⁷ Morales Ortega J.M. "Discriminación...", op.cit., pp.1-3.

²⁸ Morales Ortega J.M. "Discriminación...", op.cit., pp.1-3.

²⁹ Respecto a esta cuestión vid. Delgado Granados P. "Reflexiones...", op.cit., p. 80.

³⁰ VII Índice... op.cit., p.67.

³¹ Pía Estebecorena M.P. "Sesgos Inconscientes...", op.cit., pp. 97-103.

³² Pía Estebecorena M.P. "Sesgos Inconscientes...", op.cit., pp. 97-103.

lado, la de aquellos que entienden que la diversidad dentro de la empresa tiene un efecto negativo en la dinámica del trabajo en equipo. Por otro, la de quienes defienden los efectos positivos de la diversidad en los grupos de trabajo³³. Otro factor influyente sería la falta de formación en diversidad.

En cuarto lugar, en todo este contexto tampoco puede obviarse la burocracia y trabas administrativas que han de afrontar las empresas cuando deciden contratar mano de obra migrante o refugiada, un factor que obstaculiza la inclusión de estos colectivos³⁴.

En definitiva, como se concluye en el VII Índice de la gestión de la diversidad y la inclusión (2022) de la Red Acoge, los mapas de la diversidad de las empresas españolas participantes en el índice D&I muestran que aún queda mucho por hacer.

3. LA APLICACIÓN DE LA DIVERSIDAD A LA CADENA DE PROVEEDORES DE LAS EMPRESAS

De los estudios realizados de la diversidad aplicada a las organizaciones empresariales se extraen dos ideas principales. Una, que son las grandes empresas y multinacionales las que, en mayor medida contemplan la diversidad a nivel interno. Y otra, que la aplicación de la diversidad a las cadenas de suministros se configura como una iniciativa en favor de la sostenibilidad³⁵.

Uno de dichos estudios es el realizado por Berenguer G., Costas N. y Sáez de Tejada Cuenca A, que analiza la literatura científica sobre el particular y recopila datos de las empresas del Índice Fortune Global 500, por ser éstas las que tratan con un mayor volumen de proveedores³⁶. De este trabajo se extraen varias ideas que, a nuestro juicio, nos resultan importantes³⁷:

1. Que no existe una definición estandarizada acerca de la diversidad de proveedores, puesto que dicho concepto se ve influenciado por las características demográficas y grupos minoritarios y o desfavorecidos

³³ Dinwoodie D.L. “Liderazgo y diversidad...”, op.cit., p.120. Vid también las posiciones confrontadas con los datos de grandes empresas en el artículo [Documento en línea], de Behar A. “El movimiento anti-DEI ha fortalecido inadvertidamente la diversidad corporativa”, consultado el 3-7-2025 <https://fortune.com/2025/07/01/anti-dei-movement-makes-corporate-diversity-stronger/>

³⁴ VII Índice..., op.cit., p.68.

³⁵ Berenguer G., Costas N. y Sáez de Tejada Cuenca A. “El estado de las iniciativas de diversidad de proveedores por parte de las grandes corporaciones: ¿La nueva cadena de suministro sostenible?”, *Gestión de Producción y Operaciones*, 34(3)/2025, pp.541-551. En este estudio sitúa los orígenes de la diversidad de proveedores en EEUU en la década de 1960, (p. 543).

³⁶ Berenguer G., Costas N. y Sáez de Tejada Cuenca A. “El estado de las iniciativas...”, op.cit., pp.541-551.

³⁷ Berenguer G., Costas N. y Sáez de Tejada Cuenca A. “El estado de las iniciativas...”, op.cit., pp. 543 y ss.

con mayor incidencia en el ámbito territorial o sede donde se ubique la empresa que la ponga en práctica³⁸. A ello habría que añadir el marco normativo aplicable en esta materia, que también difiere según el ámbito geográfico de ubicación de la empresa.

Por ello, los autores citados proponen definir la diversidad de proveedores del siguiente modo:” La diversidad de proveedores es el esfuerzo que realiza una empresa por fortalecer las relaciones con proveedores que pertenecen o son operados por grupos desfavorecidos, y por mejorar las ya existentes”. Es decir, no solo hace referencia a que las cadenas de suministros se compongan de empresas que incluyan en sus plantillas a colectivos vulnerables o minoritarios, sino también que los propios proveedores de la cadena de suministros también pertenezcan a dichos colectivos.

2. Que las dimensiones de la diversidad de proveedores con mayor atención son: género, discapacidad, orientación sexual, edad/generación, etnia, raza, identidad de género, nacionalidad religión/credo y veteranos³⁹.
3. Que su implementación se viene desarrollando, básicamente, a través de los programas de diversidad, versátiles en cuanto a gama y tipo de proveedores y considerados muy útiles por sus beneficios intangibles para la empresa y porque permite que la empresa enfoque su atención sobre determinados grupos o colectivos de proveedores, por ejemplo, trabajadores autónomos pertenecientes a una minoría étnica. O bien, a través de los códigos de conducta para proveedores, que establecen normas o pautas no vinculantes con el objetivo fomentar la conducta ética de las empresas.
4. Y, por último, que la diversidad de proveedores, pese a ser una práctica que ha aumentado en los últimos años, aún no se encuentra lo suficientemente extendida a nivel mundial.

4. LA UE ANTE LA DIVERSIDAD: PRINCIPALES ACCIONES Y COLECTIVOS DE ATENCIÓN

Firme a su compromiso con la igualdad, la no discriminación y el respeto de los derechos humanos como parte de sus valores básicos la UE el art. 2 del TFUE señala que *“La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad*

³⁸ Refieren Berenguer G., Costas N. y Sáez de Tejada Cuenca A. que en EEUU en la definición se incluyen a mujeres, minorías étnicas, pequeñas empresas, veteranos, colectivo LGBTQT y personas con discapacidad; en Reino Unido a empresas propiedad de minorías étnicas y mujeres y en el resto de Europa también incluyen a los inmigrantes. Vid. en “El estado de las iniciativas...”, op.cit., p. 543.

³⁹ Berenguer G., Costas N. y Sáez de Tejada Cuenca A. “El estado de las iniciativas...”, op.cit., p.543.

humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres”. Derechos, libertades y valores que también se recogen en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos del Hombre y reconocidos en el art. 6 TFUE.

En la Carta de Derechos Fundamentales se prohíbe toda discriminación, en particular “la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el respeto a la diversidad cultural, religiosa y lingüística” (artículo 22), la igualdad entre hombres y mujeres (artículo 23) y el derecho a la integración de las personas con discapacidad (artículo 26)⁴⁰.

También en la Carta Social Europea en su artículo E, Parte V se dispone que los Estados firmantes garantizarán “*el disfrute de los derechos reconocidos en la presente Carta sin discriminación alguna basada, en particular, en la raza, el color, el sexo, la lengua, la religión, las opiniones políticas o de otra naturaleza, la extracción u origen social, la salud, la pertenencia a una minoría nacional, el nacimiento o cualquier otra circunstancia*”⁴¹.

Con la finalidad de salvaguardar y promover el ideario y los principios de la UE y de favorecer su progreso económico y social, en particular mediante la defensa y el desarrollo de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, el artículo 19 TFUE habilita al Consejo para «adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual».

En la Comunicación “Una Unión de la igualdad: Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025”, la Comisión Europea, reconoce que la UE está construida sobre la diversidad y el fomento de una sociedad de pluralismo, tolerancia y no discriminación. Por ello se ha de actuar. Y no solo por responsabilidad, sino también por coherencia con los valores que la sustentan. No es por ello extraño que la UE venga desarrollando distintas acciones en apoyo y promoción de la diversidad. Entre ellas son destacables⁴²:

A) La Carta de la Diversidad: se trata de un documento en el que las empresas e instituciones firmantes de un mismo país muestran su compromiso

⁴⁰ (2000/C 364/01), DOCC 18-12-2000

⁴¹ La Carta Social Europea Revisada fue ratificada por España el 29-4-2021.

⁴² [documento en línea] https://eu-diversity-inclusion.campaign.europa.eu/index_es

para fomentar la diversidad, igualdad e inclusión en el ámbito laboral. Tiene carácter local y su contenido responde a las necesidades de cada país. En la actualidad, la Carta cuenta con 27 delegaciones que conforman la Plataforma Europea de Cartas de la Diversidad⁴³.

B) La creación de la Plataforma Europea de Cartas de Diversidad, un espacio creado para la difusión e intercambio de iniciativas y buenas prácticas en apoyo de la diversidad compuesto por unos 17.500 empresas (1.300 son españolas) con 17 millones de empleados en toda la UE⁴⁴.

C) El Mes Europeo de la Diversidad: una iniciativa conjunta de la Comisión Europea y de la Plataforma de Cartas de la Diversidad de la UE que se celebra cada año en el mes de mayo (en este año 2025 se ha celebrado su VI edición) para promover la diversidad en los lugares de trabajo.

D) El Premio Capitales Europeas de la Diversidad y la Inclusión (4ª edición) que complementa al Mes Europeo de la Diversidad.

Las acciones expuestas se caracterizan, básicamente, por dos aspectos. Primero, porque tienen un enfoque muy amplio, cuyo objetivo es sensibilizar y divulgar la diversidad y las experiencias de buenas prácticas que, en este ámbito, desarrollen las empresas. Y segundo, porque se pone el foco de atención en la gestión de la diversidad a nivel interno, esto es, en las plantillas y en sus productos dada la necesidad de atender a una demanda de clientes diversos. Sin embargo, no se presta atención a la extensión de la diversidad ni a las cadenas de suministro ni al empleo autónomo.

Pese al mandato y responsabilidad de la UE de promover la igualdad de las personas y luchar contra la discriminación (art. 2 del TFUE), al desarrollo normativo en materia de igualdad y no discriminación, derivado de la aplicación del art. 19 TFUE⁴⁵, entre ellas la Directiva 2000/43/CE), a la amplia jurisprudencia del TJUE y del TEDH sobre el particular, los incumplimientos en los Estados miembros persisten. Así lo refiere el Parlamento Europeo en su Resolución de

⁴³ [documento en línea] <https://fundaciondiversidad.com/carta-de-la-diversidad/>

⁴⁴ [documento en línea] https://eu-diversity-inclusion.campaign.europa.eu/eu-platform-diversity-charters_en?prefLang=bg#:~:text=The%20European%20Diversity%20Charters%20help,and%20inclusion%20in%20the%20workplace

⁴⁵ La Directiva 2000/43/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico; la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; la Directiva 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; la Directiva 2010/41/UE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

19-4-2003, sobre lucha contra la discriminación en la Unión: la esperada Directiva horizontal contra la discriminación (2023/2582 (RSP)) que lamenta este hecho. También las lagunas de la acción normativa para poder garantizar una protección para todas las personas más allá del mercado de trabajo y que entiende se eliminaría con la aprobación de la Directiva horizontal contra la discriminación, -bloqueada en el Consejo desde el 2008-. Es por ello que cobra especial importancia, y por tal motivo se cita aquí, el cumplimiento de los principios y derechos del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Y no solo con medidas de alcance general, sino también con la aprobación de una serie de documentos que contienen líneas de acción específicas en materia de igualdad y no discriminación para determinados grupos y colectivos. En ellos está presente el enfoque interseccional y se plantean cómo los distintos aspectos de la identidad pueden combinarse y exacerbar la discriminación. Los principales documentos a los que hacemos referencia son:

- La Estrategia para la Igualdad de Género (2020-2025), que contempla una serie de acciones y objetivos políticos para el desarrollo de una sociedad igualitaria en materia de género. Entre sus resultados destacan la aprobación de distintas directivas comunitarias (de igualdad retributiva, de lucha contra la violencia de las mujeres y la violencia doméstica y de mejor equilibrio de género entre los administradores de sociedades cotizadas), la aprobación Estrategia Europea de Cuidados (2022) y la campaña de sensibilización contra los estereotipos de género #End Gender Stereotypes. Actuaciones que se completan con la hoja de Ruta sobre los Derechos de la Mujer (2025) y que guiará las acciones de la UE en los próximos años en este ámbito⁴⁶.

- El Plan de Acción Antirracismo (2020-2025), que contempla una serie de acciones para abordar el racismo de forma más eficaz en todos los ámbitos para construir una sociedad sin racismo ni discriminación⁴⁷, siguiendo el estándar internacional (Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial).

- El Marco Estratégico sobre los gitanos (2020-2030), primera contribución de la implementación del Plan de Acción Antirracismo (2020-2025)⁴⁸. Se basa en el Marco Europeo de Estrategias Nacionales de Inclusión de los Gitanos

⁴⁶ COM (2020) 56 final de 18-9-2020, [documento en línea] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52020DC0565>

⁴⁷ COM/2020/565 final, Bruselas 18-9-2020, [documento en línea] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52020DC0565>

⁴⁸ https://commission.europa.eu/publications/new-eu-roma-strategic-framework-equality-inclusion-and-participation-full-package_en

(2011-2020)⁴⁹. Guarda también relación con la Estrategia sobre los derechos de las víctimas y la Estrategia para la igualdad de género. Su objetivo es combatir la discriminación y conseguir la inclusión, la igualdad y la participación en sociedad de la población gitana. Se acompaña de una propuesta de Recomendación del Consejo que garantiza la colaboración entre la Comisión y los Estados miembros⁵⁰.

- La Estrategia para la igualdad de las personas LGTBI (2020-2025), que contempla un conjunto de acciones específicas para abordar las desigualdades del colectivo integrándola en todos los ámbitos, garantizando que se oigan sus voces, su seguridad, no discriminación, construyendo sociedades inclusivas y liderar en el mundo el movimiento a favor de la igualdad de las personas LGTBI⁵¹.

- La Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2021-2030)⁵², que contempla medidas en todos los ámbitos, teniendo en cuenta la diversidad de la discapacidad (física, psíquica, intelectual o sensorial) y los obstáculos que afrontan las personas con discapacidad en la intersección de identidades (género, raza, sexo, etnia, religión), en situaciones socioeconómicas difíciles y en otras situaciones vulnerables⁵³.

- -La Estrategia para combatir el antisemitismo y fomentar la vida judía (2021-2030)⁵⁴, que persigue reforzar el antisemitismo y contribuir a una sociedad inclusiva e igualitaria ⁵⁵.

Otro avance importante en este ámbito -así lo esperamos- será la trasposición a los ordenamientos internos de los Estados miembros de la Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo de 13-6-2024 sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifica la

⁴⁹ COM (2011) 173 final de 5-4-2011,[documento en línea] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex:52011DC0173>

⁵⁰ COM (2020) 620 final de 7-10-2020 [documento en línea] https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/roma-eu/roma-equality-inclusion-and-participation-eu_es#marco-estrat%C3%A9gico-de-la-ue-para-la-igualdad-la-inclusi%C3%B3n-y-la-participaci%C3%B3n-de-los-gitanos

Vid. también la Recomendación del Consejo de 12-5-2021, sobre la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos (2021/C 93/01) [documento en línea]

https://commission.europa.eu/publications/new-eu-roma-strategic-framework-equality-inclusion-and-participation-full-package_en

⁵¹ COM (2020) 698 final de 12-11-2020 [documento en línea]

https://commission.europa.eu/topics/justice-and-fundamental-rights/equality-and-inclusion/actions-lgbtq-equality_es

⁵² COM (2021) 724 final de 3.3.2021[documento en línea] <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/981651fd-24cc-11eb-9d7e-01aa75ed71a1>

⁵³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISUM:4532503>

⁵⁴ COM/2021/615 final de 5-10-2021[documento en línea]

⁵⁵ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_21_4990

Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859, por cuanto que en ella se establecen obligaciones que han de cumplir las grandes empresas para garantizar su contribución a la sostenibilidad de las economías y de las sociedades. Aunque, como decimos, se trata de una Directiva que se dirige a empresas con un elevado volumen tanto de trabajadores como de negocios, la consideramos importante por varias razones. Primero, porque en ella se disponen acciones que trascienden del ámbito de la responsabilidad social corporativa adquiriendo carácter obligatorio. Segundo, porque el cumplimiento de la diligencia debida establece el deber de detectar, evaluar, prevenir, mitigar y reparar los efectos adversos, reales y potenciales para los derechos humanos y el medio ambiente que se deriven de sus propias operaciones. Y entre estos efectos adversos en materia de derechos humanos la Directiva incluye, la prohibición de la discriminación por razón de origen nacional, origen social, raza, color, sexo, religión u opinión política (anexo I, secc.I, n° 14).

Por último, porque este deber no se circunscribe a las actividades de las grandes empresas incluidas en la Directiva, sino que también se extiende a los efectos adversos que puedan derivarse de las actividades de su empresas filiales y socios comerciales. En consecuencia, las pymes en su condición de contratista o subcontratista de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la Directiva, también pueden verse afectadas, por el cumplimiento de estas obligaciones, hecho que no se obvia en la Directiva contemplando obligaciones para los Estados de proporcionar información, asesoramiento y asistencia (creación de sitios web, plataformas o portales especializados que contengan cuanta información, orientaciones y directrices sean diseñadas por la Comisión)⁵⁶.

5. LA ATENCIÓN DE LA UE A LA DIVERSIDAD A TRAVÉS DEL EMPRENDIMIENTO Y EL EMPLEO AUTÓNOMO

Una de vías de acceso que tienen los grupos subrepresentados y/o colectivos vulnerables para acceder al mercado laboral distinto al trabajo asalariado es el autoempleo. Esta posibilidad para distintos grupos, por ejemplo, personas de edad, minorías étnicas, inmigrantes, etc., podría tener como ventaja que, al dirigir la oferta hacia los propios miembros del colectivo, se dispone de un mejor y más directo conocimiento de las necesidades que no están cubiertas en el colectivo de pertenencia y podrían dirigir su producción de bienes y/o servicios hacia ese mercado de potenciales clientes, obteniendo de este modo beneficios económicos y sociales, no solo para el grupo al que se dirige, sino también para

⁵⁶ Estas obligaciones que la Directiva establece para los Estados miembros se añaden al deber de vigilancia que también tienen los Estados para que las empresas cumplan con las obligaciones establecidas y reparen los efectos adversos.

la sociedad en su conjunto⁵⁷. Pero, por otro lado, esta orientación específica de la actividad empresarial hacia las necesidades de determinados grupos o colectivos, podría presentar también ciertas desventajas. Por ejemplo, que la oferta se dirija hacia actividades de bajo valor añadido (tal sería el caso, por ejemplo, de las minorías étnicas respecto de actividades de restauración, comercio minorista o confección). También podría ocurrir que estas actividades, por la cercanía con el colectivo de pertenencia, se desarrollasen en zonas urbanas con menor nivel de riqueza, limitando de este modo sus posibilidades de éxito y de sostenibilidad. O incluso puede darse el caso que la propia autosegregación en algunos de estos colectivos orientase una mayor actividad hacia aquellos sectores que son más tolerantes (se señala a título de ejemplo, la venta ambulante respecto de la población gitana o las actividades de diseño y moda o prensa de entretenimiento respecto del colectivo LGTBI+ - actividades estas últimas que estandarizarían ejemplos de los denominados como puestos de trabajo LGTBizados-)⁵⁸.

No hay que obviar tampoco las barreras (económicas, fiscales, formativas, de habilidades empresariales, de capital social y de tamaño) que suelen aparecer en la generalidad de iniciativas emprendedoras y que tienden a acusarse con mayor intensidad en estos grupos. A ellas se le unirían otras barreras de carácter cultural, religioso, idiomático, etc., además de las barreras discriminatorias en el mercado por parte de clientes o de proveedores. De todo ello podría concluirse que las empresas cuya titularidad pertenezcan a grupos o colectivos infrarrepresentados, o vulnerables, tendrían una mayor probabilidad de cierre. Sin embargo, esta afirmación debe tomarse con cierta cautela, puesto que las evidencias son limitadas e incluso, en algunos casos y territorios, pueden resultar contradictorias respecto de ciertos colectivos⁵⁹.

En cualquier caso, lo cierto es que la UE tiene la responsabilidad de abordar la igualdad, la inclusión y la discriminación en todas sus formas y situaciones. Y de contribuir al desarrollo sostenible basado en una economía social de mercado competitiva y tendente al pleno empleo y al progreso social (art. 3 TFUE). Por ello, forma parte de su misión hacer extensivo su apoyo al emprendimiento por parte de grupos o colectivos infrarrepresentados o vulnerables, esto es, el denominado como “emprendimiento inclusivo”. Y, en este ámbito, las actuaciones llevadas a cabo por parte de la UE se han dirigido a la consecución de la mejora de la sostenibilidad de estas iniciativas empresariales mediante dos vías. Por un lado, realizando una serie de informes conjuntos con la OCDE para visibilizar

⁵⁷ UE “Informe de política sobre el sostenimiento del trabajo por cuenta propia”, p.3. [recuperado 5-7-2025 y disponible en línea] <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6b102344-e77f-4908-9238-52da721dcaff/language-en>

⁵⁸ Morales Ortega J.M. “Discriminación...”, op. cit., p.2.

⁵⁹ UE “Informe de política...”, op.cit., pp.3 y ss.

y hacer extensibles las mejores prácticas⁶⁰. Por otro, creando un instrumento en línea (Better Entrepreneurship) para evaluar las políticas públicas dirigidas a este fin.

En relación con la atención al trabajo autónomo, la actividad de la UE ha sido relevante en determinadas cuestiones. Por ejemplo, para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, entre las personas que realizan una actividad autónoma y cualquier tercero derivado del ejercicio de dicha actividad autónoma⁶¹; para mejorar su nivel de protección social y mantener un nivel de vida digno corrigiendo los déficits de protección detectados a raíz de la pandemia⁶²; para combatir el trabajo no declarado y el auto-empleo informal⁶³. Para protegerle de sus condiciones de trabajo estableciendo directrices en relación con la negociación colectiva de trabajadores autónomos sin asalariados y económicamente independientes, también considerados como trabajadores autónomos vulnerables⁶⁴.

Sin embargo, en relación con la tutela de la diversidad no encontramos políticas específicas en este ámbito. Tan solo medidas genéricas orientadas a la tutela de la igualdad y no discriminación en las que también se presta atención al trabajo autónomo. Tal es el caso, por ejemplo, de la Directiva (UE) 2024/2831 del

⁶⁰ Informe de políticas sobre incubadoras y aceleradoras que apoyan el emprendimiento activo [documento en línea] <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7e288ee7-6d4c-11e9-9f05-01aa75ed71a1/language-en>; Informe de políticas sobre emprendimiento de personas mayores <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c68ca15f-a886-4e2f-894a-01a1605df175/language-en>; Los emprendedores desaparecidos (2023) <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4e703253-70b2-11ef-a8ba-a75ed71a1>

⁶¹ Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7-7-2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

⁶² Como respuesta a ello se publicó la Recomendación del consejo de 8-11-2029, relativa al acceso a la protección para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia (DOUE 15-11-2029), con el objetivo de promover la aplicación del art. 34 de la Carta de Derechos Fundamentales.

⁶³ Comunicación de la Comisión sobre el trabajo no declarado COM (1998) 219; Comunicación de la Comisión para intensificar la lucha contra el trabajo no declarado COM (2007) 0628 final de 24-10-2007, la Directriz nº 9 para las Políticas de Empleo adoptada por el Consejo en su Decisión de 22-7-2003, relativa la regularización del trabajo no declarado; La resolución del Consejo (2003/C260/01) de 29-10-2003 sobre la transformación del trabajo no declarado en empleo regular; Comunicación de la Comisión para intensificar la lucha contra el trabajo no declarado COM (2007) 0628 final de 24-10-2007; Directiva 2009/52/CE de 18-6-2009 por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular.

⁶⁴ Directrices sobre la aplicación del Derecho de la competencia de la Unión Europea a los convenios colectivos relativos a las condiciones laborales de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados. Un análisis sobre esta cuestión en Benavente Torres I. "La negociación colectiva de las personas trabajadoras autónomas vulnerables" *Temas Laborales* 168/2023, pp447-474.

Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2024 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. Concretamente en su art.7, donde se establecen limitaciones en la gestión algorítmica de las plataformas digitales de trabajo en lo que respecta al uso de datos personales “para inferir el origen racial o étnico, la situación migratoria, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, la discapacidad, el estado de salud, incluidas las enfermedades crónicas o el estado del VIH, el estado emocional o psicológico, la afiliación sindical, la vida sexual o la orientación sexual” (art. 7.e)); o datos biométricos para establecer su identidad (art. 7.f)). Habría que referir también a la actividad del TJUE con pronunciamientos que protegen al trabajador por cuenta propia de las actuaciones de las empresas contratantes contrarias al derecho a la no discriminación en lo que respecta a las condiciones de acceso al empleo a la actividad y al ejercicio profesional y a la correcta trasposición a los ordenamientos internos de los Estados miembros del articulado de la Directiva 2000/778/CE. En este punto entiende el TJUE que el objeto de esta Directiva es “eliminar por razones de interés social y público todos los obstáculos basados en motivos discriminatorios para el acceso a los medios de subsistencia y a la capacidad de contribuir a la sociedad mediante el trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica en cuya virtud este último se presta”⁶⁵.

6. EL TRATAMIENTO NACIONAL DE LA DIVERSIDAD

Como responsables de promover la igualdad efectiva de todos los individuos y, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, los poderes públicos han establecido un amplio marco legal configurador del derecho antidiscriminatorio español extendiendo su protección en todos los ámbitos. Cumplimiento que sitúa a nuestro país a la vanguardia de los países más avanzados en políticas de igualdad (así lo refiere el legislador en el preámbulo de la L.15/2022, de 12 de julio). No obstante, las situaciones discriminatorias continúan existiendo. Y son muchas. Y tienen lugar en todos los ámbitos. una situación que no es producto de un solo factor causante, sino de una multiplicidad de ellos. Destacables son las discriminaciones estructurales que originan desigualdades y situaciones de exclusión, heredera de prácticas sociales, creencias, prejuicios o estereotipos arraigados en nuestra sociedad. Lo que puede explicar, al menos en parte, que el problema de la discriminación en España no sea la ausencia regulatoria en la materia, sino la garantía de su cumplimiento.

No menos importante que la anterior, son los déficits detectados en la aplicación del amplio marco regulatorio en la materia que justifica, por un lado, la necesidad de realizar una trasposición más adecuada del acervo comunitario en

⁶⁵ Tal es el caso de la STJUE de 12-1-2023 (asunto C-356/21) basada en la prohibición de discriminación por motivos de orientación sexual.

materia de igualdad y no discriminación. Por otro, de la necesaria actualización de las situaciones discriminatorias dando cabida a todas las existentes y a las que también puedan plantearse en un futuro, ya que “los desafíos de la igualdad cambian con la sociedad y, en consecuencia, también deberán hacerlo en un futuro las respuestas debidas”.

Realidades estas reconocidas por el legislador en el preámbulo de la L. 15/2022, de 12 de julio, que se dicta para garantizar los derechos existentes, sirviendo de marco general de protección frente a cualquier situación discriminatoria. Integra su ámbito subjetivo de aplicación, además de las situaciones de discriminación recogidas en el art. 19 TFUE (sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones religiosas, discapacidad edad u orientación sexual), un listado abierto de causas, entre ellas: el estado de salud, el estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, la identidad sexual, la expresión de género, la lengua, la situación socioeconómica y cualquier otra circunstancia personal o social (art. 2).

Pero siendo, como se dice, una norma tan vanguardista en materia de igualdad y no discriminación sorprende que el legislador, al incorporar definiciones que son consideradas necesarias en este ámbito, obvie en ella a la diversidad. Término que, sin ser definido, el propio legislador entiende como un “valor” en la L.4/2023, de 28 de febrero (BOE 1-3-2023) para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos del colectivo LGTBI y que solo utiliza en la misma norma para referirse a la puesta en valor y al respeto de la diversidad afectivo-sexual y familiar (arts. 5 y 6).

En el ámbito laboral, las disposiciones normativas que tutelan la igualdad y la no discriminación en las relaciones laborales contemplan un amplio abanico de medidas para garantizar la igualdad y la no discriminación de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia. En ellas el legislador tampoco suele hacer uso del término diversidad. Al igual que sucede respecto de la tutela que, en materia de igualdad y no discriminación, se establece para las contrataciones del sector público, prohibiéndose la contratación pública con aquellas entidades que hayan sido sancionadas por la comisión de infracciones en materia de integración laboral, de igualdad de oportunidades y no discriminación de personas con discapacidad, de extranjería, o por cualquier otra razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Inclusive las empresas con 50 o más trabajadores, además, de las anteriores, que no cumplan con la cuota de reserva para las personas trabajadoras con discapacidad, o que carezcan de un plan de igualdad⁶⁶. En consecuencia, el legislador, en sus referencias normativas a

⁶⁶ Vid. art. 71.b de la L. 9/2017, de Contrato del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE, de 26 de febrero de 2014 (BOE 9-11-2017)

la diversidad, mantiene cierta inercia o tendencia a reservar el uso de este término anudado a los derechos y tutela del colectivo LGTBI+, circunstancia esta que ralentiza la práctica de la diversidad en el mercado laboral.

Reconociéndose la existencia de discriminaciones por distintas causas en el ámbito de las relaciones laborales el nuevo Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad social 2025-2027 (BOE 12-9-2025), incorpora entre sus objetivos garantizar la igualdad y la inclusión, la no discriminación por razón de sexo y la incorporación de la perspectiva de género en la actuación inspectora (objetivos nº 4 y 5). Presta atención especial a colectivos vulnerables diseñando un conjunto de medidas para las personas con discapacidad, colectivo LGTBI, personas trabajadoras de distintas edades y de diversos orígenes raciales o étnicos y para combatir las desigualdades y la discriminación por razón de sexo. También incorpora entre sus objetivos aflorar el empleo con derechos incluyendo líneas de acción respecto del trabajo en plataformas digitales, falsos autónomos, cooperativas de trabajo asociado, empresas buzón. De todas ellas las actuaciones basadas en el análisis y cruce de información y de datos sobre los citados aspectos son esenciales para acercarnos a la realidad del mercado en el que operan las empresas y las personas que en él prestan sus servicios (por cuenta ajena y por cuenta propia). Sin embargo, en este documento tampoco se recogen referencias a la diversidad.

Donde sí se hace referencia a la diversidad es a nivel de negociación colectiva, concretamente, en el V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva firmado para el período 2023-2025 que refiere en su preámbulo a la necesidad de actuar frente a las discriminaciones ante la diversidad. Concretamente, la diversidad es tratada en el capítulo XIV. Pero se hace de forma conjunta con el colectivo LGTBI, manteniendo la vinculación del término con el colectivo, lo que a mi juicio no resulta acertado porque, a simple vista, puede inducir a confusión respecto de su contenido y entenderse que dicho capítulo va referido a la diversidad del colectivo LGTBI. Idea errónea, ya que el capítulo introduce importantes avances en materia de diversidad. Se reconoce el potencial (humano, social y económico) que supone la diversidad y la necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas a través de la introducción en los convenios colectivos de una serie de medidas dirigidas a: la promoción de plantillas heterogéneas, a la creación de espacios de trabajo inclusivos y seguros y a la integración, no discriminación y tutela frente al acoso y violencia en los centros de trabajo del colectivo LGTBI.

La diversidad también queda recogida en algunos documentos de políticas de empleo para determinados colectivos, como el Plan de Garantía Juvenil Plus, documento se caracteriza – y así se dice- por realizarse adaptado a la individualidad y a la diversidad y por contemplar el principio antidiscriminatorio en todas

sus acciones y, no solo por razón de género, sino también por edad, ideología o convicciones, discapacidad u orientación sexual.

A nivel de la gestión empresarial y en los códigos de conducta de las empresas la diversidad tiene cierta visibilidad. Y en este ámbito, es destacable la creación de la Fundación para la Diversidad, constituida en el 2009 por el Instituto Europeo para la gestión de la diversidad y la Fundación Alares, para promocionar e implantar a nivel nacional la Carta de la Diversidad en las organizaciones empresariales españolas. Una Carta compuesta de 10 principios⁶⁷ que fomentan la diversidad a nivel interno de las empresas proveedoras, esto es, a sus plantillas, obviando un planteamiento de la diversidad más genérico extensivo también a la cadena de suministros, es decir, a la diversidad de proveedores (pequeños empresarios o empresas pertenecientes a grupos o colectivos minoritarios o desfavorecidos, por citar algunos ejemplos).

7. LA TUTELA DE LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO AUTÓNOMO

Centrados en el trabajo autónomo, del análisis realizado al Estatuto del Trabajo Autónomo (arts. 4 y 6 de la L. 20/2007 de 11 de julio (BOE 12-7-2007) y de la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación (art. 11 de la L.15/2022, de 12 de julio, BOE 13-7-2022) se observa que la tutela del trabajo autónomo se dirige, en primer lugar, al acceso al ejercicio de una actividad económica, prohibiéndose el establecimiento de cualquier tipo de limitaciones, segregaciones o exclusiones de carácter discriminatorio. Y una vez iniciada la actividad, la protección se extiende a las relaciones comerciales y/o de servicio que se concierten entre los trabajadores autónomos y sus clientes. De tal manera que, cuando el contenido de los pactos o acuerdos que se suscriban entre ambos sean discriminatorios, se entenderán nulos y sin efecto y generará el derecho a la correspondiente reparación de las consecuencias que de dichos actos se deriven⁶⁸. Y también a los acuerdos de interés profesional que se concierten entre asociaciones o sindicatos que les representen.

Respecto a las causas determinantes de una situación discriminatoria, se identifican nuevas conductas contrarias a la igualdad y a la no discriminación en la L.4/2023, de 28 de febrero, (BOE 1-3-2023). De manera que, a los supuestos inicialmente establecidos en la redacción original del Estatuto del Trabajo

⁶⁷ Fundación Diversidad <https://fundaciondiversidad.com/carta-de-la-diversidad/>

⁶⁸ En los supuestos de contratos celebrados entre el trabajador autónomo económicamente independiente y su cliente, - cuya competencia jurisdiccional es el orden social- dichos incumplimientos que se catalogan, conforme al art. 8.12 de la LISOS (RDL5/2000, de 4 de agosto, BOE 8-8-2020), como infracciones graves o muy graves serán castigados con el régimen de sanciones económicas y accesorias establecido en los arts. 40 y 46 del citado cuerpo legal.

Autónomo contrarios a la igualdad y no discriminación, directa o indirecta, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social se incorpora la identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales.

Pero en esta tutela normativa del trabajo autónomo, que se extiende a todo su ciclo vital de actividad, no se presta atención específica a la diversidad.

8. LAS POLÍTICAS DE APOYO AL TRABAJO AUTÓNOMO VULNERABLE

El trabajo autónomo desempeña un papel fundamental en la economía española por su importante contribución a la generación de riqueza, el empleo y el desarrollo sostenible. Su contribución al PIB se estima en torno a un 15% (según la Estrategia Nacional de Impulso del trabajo Autónomo -ENDITA-). Ello responde a la propia fisonomía de nuestro tejido productivo, que se caracteriza por la predominancia de PYMES y, dentro de ellas, las muy pequeñas. Muestra de lo anterior son los últimos datos publicados por el Directorio Central de Empresas (DIRCE) -referidos a enero de 2024- que indica que el 81,3% del total de empresas activas españolas (3,2 millones) son de muy reducida dimensión. De ellas el 52% (1,69 millones) no tenían asalariados y el 29,3% del total (955.000) solo tenían uno o dos asalariados. Conforme a los citados datos, el empleo autónomo se caracteriza por ser unipersonal y sin asalariados (unos dos tercios). Un fenómeno en expansión que encuentra un amplio margen de negocio en la prestación de servicios a estructuras empresariales descentralizadas – en muchos casos con apoyo de las nuevas tecnologías-, y en los modelos de negocio que se sirven de plataformas digitales para la oferta y demanda de bienes y servicios.

Atendiendo a sus características personales, los estudios empíricos realizados muestran que el perfil predominante continúa siendo el de varón (unos dos tercios), de nacionalidad española (más de un 80%), mayores (alrededor de un 60% tiene entre 45-65 años), de estudios bajos (casi el 50% tiene estudios obligatorios o menos)⁶⁹. Pese a que en los últimos años se han producido un aumento del autoempleo en los colectivos de mujeres, jóvenes y extranjeros, factores como la discriminación, la falta de recursos económicos y de cualificación reducen sus oportunidades de emprendimiento y/o de permanencia en el autoempleo. De ahí

⁶⁹ Arranz J.M. y García-Serrano C. “El perfil socioeconómico y la dinámica laboral del empleo autónomo en España” *Papeles de Economía Española* 183/2025, p.64.

que el apoyo institucional resulte fundamental para la mejora y el crecimiento del tejido productivo evitando situaciones abusivas y de desprotección.

A lo largo de los últimos decenios se han llevado a cabo distintas iniciativas destinadas a mejorar la situación del trabajo autónomo y de fomentar el empleo autónomo en algunos colectivos (principalmente jóvenes y mujeres). En este sentido, el Estatuto del Trabajo Autónomo, que contiene un conjunto de disposiciones generales de fomento y promoción del trabajo autónomo (Título V), reconoce que en la materialización de estas políticas se tenderá al logro de la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y se prestará atención especial a colectivos de personas desfavorecidas o no suficientemente representadas, destacando entre ellas, a las personas con discapacidad (art. 27.2).

Básicamente, los paquetes de medidas contempladas en el Estatuto en apoyo al empleo y al emprendimiento autónomo son:

1. Los beneficios en la cotización para determinados colectivos de trabajadores autónomos variable en cuantía y duración según las situaciones objeto de protección (art. 25). En el capítulo II del citado texto se incluyen a:

- los que inicien una actividad por cuenta propia, que dispondrán de una cuota reducida (80 €) durante un período de 12 meses, ampliables por otros 12 meses más si sus rendimientos netos son inferiores al SMI anual⁷⁰.
- los autónomos de empresas emergentes en situación de pluriactividad, que tendrán una bonificación del 100% de la cuota correspondiente a la base mínima establecida en cada momento durante los tres primeros años;
- los que tengan responsabilidades familiares, que tendrán una bonificación del 100% de bonificación en la cuota por contingencias comunes (excluida IT) aplicada sobre la base media de los 12 meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida, por un plazo de hasta 12 meses por conciliación de la vida profesional y familiar, vinculada a la contratación de una persona sustituta;
- los que inicien un período de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, que tendrán una bonificación del 100% de bonificación en la cuota por contingencias comunes, durante dicho período;
- los beneficiarios de una prestación por cuidado de menores afectado por cáncer u otra enfermedad grave, que tendrán bonificación del 100% de bonificación en la cuota por contingencias comunes (excluida IT) aplicada sobre

⁷⁰ Esta cuantía reducida de 80 € se mantendrán entre los años 2023 a 2025, ambos inclusive según se estable en la DT 5ª del RDL 13/2022, de 26 de julio (BOE 27-7-2022).

la base media de los 12 meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida, durante el período de percepción de dicha prestación. También se contemplan bonificaciones para las altas de familiares colaboradores, que tendrán una bonificación del 50% en la cuota por contingencias comunes correspondientes a la base mínima del Tramo I durante los primeros 18 meses y 25% durante los 6 meses siguientes. En el caso de actividades agrícolas las altas de cónyuges o descendientes de titulares de explotaciones agrarias tendrán una bonificación en la cotización por contingencias comunes del 40% durante cinco años.

- Por las particularidades estructurales, características singulares de los territorios de Ceuta y Melilla (por la suma de dificultades que se asocian a su ubicación extrapeninsular y a factores económicos, sociales, demográficos), los autónomos que ejerzan sus actividades en Ceuta y Melilla también disponen de beneficios en la cotización. En concreto, los dedicados a actividades encuadradas en los sectores de agricultura, pesca y acuicultura; industria, excepto energía y agua; comercio; turismo; hostelería y resto de servicios, excepto el transporte aéreo de ala fija, construcción de edificios; actividades financieras y de seguros, y actividades inmobiliarias, que residan y ejerzan su actividad en las Ciudades de Ceuta y Melilla, que tendrán una bonificación del 50 % de la cuota por contingencias comunes correspondiente a la base de cotización provisional o definitiva que le resulte de aplicación.

Como colectivos específicos de atención se han diseñado medidas aplicables en la cotización para:

- los autónomos dedicados a la venta ambulante (actividades con CNAE 4781,4782 y 4789), que podrán cotizar por el 77% de la base mínima del Tramo 1 (medida que, indirectamente, favorece al colectivo de etnia gitana que utiliza esta modalidad de empleo como vía de acceso al mercado de trabajo)⁷¹; los autónomos con discapacidad reconocida igual o superior al 33%, víctimas de violencia de género o de terrorismo, durante los primeros 24 meses (o 36 si los rendimientos netos son inferiores al SMI). También

⁷¹ Según los datos recabados del documento “Una estrategia pública de empleo en favor de la población gitana en España”, Plan de actuación para la mejora de la empleabilidad de la población gitana 2025-2028, Ministerio de Trabajo y Economía Social, p.13 “la población gitana ocupada, el 53% son asalariadas (más del 80% para la población general), mientras que las personas autónomas representan el 47% (menos del 20% para la población general)”.

dispondrán de cuota reducida los artistas autónomos de bajos ingresos (inferiores a 3.000€/anuales).

- as mujeres que se reincorporen a la actividad autónoma en los dos años siguientes al cese por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, que tendrán derecho a una bonificación del 80% en la cuota por contingencias comunes durante los 24 meses siguientes a su reincorporación (art. 38.bis).

2.- las políticas de fomento del trabajo autónomo en apoyo a mujeres y colectivos subrepresentados (art. 27).

Aunque no es la panacea frente a todos los desequilibrios del mercado laboral, el trabajo autónomo puede ser una oportunidad para que muchas personas mejoren su situación en el mercado laboral. Desde esta perspectiva, las políticas dirigidas al impulso y promoción del trabajo autónomo son consideradas como herramientas de gran utilidad dentro de las políticas de empleo. Especialmente para colectivos con especiales dificultades de inserción social y laboral. Actuaciones compatibles con su sostenibilidad entendida ésta en un doble plano. Es decir, no solo desde una perspectiva ecológica, sino también desde la salvaguarda y promoción de los derechos en el trabajo autónomo. Así se reconoce en la Estrategia nacional de impulso del trabajo autónomo (ENDITA) 2022-2027, uno de los dos documentos que se destacan en este apartado.

Alineada con el ODS nº 8 en su amplia meta nº 3 relacionada con la consecución de empleos productivos y de calidad por medio de políticas que promuevan, entre otros, el emprendimiento y el crecimiento de PYMEs, la ENDITA contiene una hoja de ruta para la promoción y cobertura de las necesidades del trabajo autónomo. Con 6 ejes estratégicos de actuación, interesa subrayar el Eje 1: “Hacia la inclusión y la cohesión social por medio del trabajo autónomo” persigue la promoción de la igualdad la inclusión y el fortalecimiento de la cohesión social a través del trabajo autónomo con apoyo a los colectivos con mayores dificultades en el acceso al mercado de trabajo. Y el Eje 6: “Garantizar la igualdad de género en el trabajo autónomo” con un conjunto de medidas transversales, entre otras, de acción positiva de participación y apoyo a las empresas propiedad o lideradas por mujeres.

Como medidas orientadas a estos colectivos la ENDITA contempla la elaboración de planes de emprendimiento específicos para determinados colectivos, los servicios de asesoramiento y acompañamiento especializados y adaptados a las diferentes etapas del emprendimiento y a las características de cada colectivo. Medidas que han de estar acompañadas otras no menos importantes como son: la formación para facilitar la adquisición de competencias en materia de emprendimiento; la información actualizada sobre la situación y necesidades del

trabajo autónomo; la realización de estudios sobre los sectores, las situaciones y prácticas donde sea más frecuente la vulneración de los derechos de las personas trabajadoras autónomas. Y, por último, la realización de estudios de impacto sobre las políticas de fomento del empleo autónomo, medida esta última hasta ahora ausente en las políticas llevadas a cabo en los últimos años.

El segundo documento a destacar es la recién aprobada Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028 -RD 633/2025, de 15 de julio (BOE 16-7-2025), elaborada siguiendo las recomendaciones internacionales y del Pilar Social Europeo para garantizar los derechos reconocidos legalmente con -y así se reconoce en su preámbulo- recursos y actuaciones estables y suficientes. Diseñada con un enfoque inclusivo centrado en las personas y en las empresas, lo que implica un compromiso con la diversidad, la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y el emprendimiento y la igualdad entre mujeres y hombres, elementos primordiales para lograr el trabajo decente y el crecimiento económico.

Como medidas de apoyo al trabajo autónomo, la Estrategia, en línea con el derecho al apoyo activo para el empleo que prevé el Pilar Social Europeo y los servicios garantizados reconocidos en el art. 56.1.e) de la Ley de Empleo, incorpora en el objetivo operativo 1.3 “proporcionar servicios de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local” una medida específica (la número 1.3.5) referida al trabajo autónomo y a las PYMES, consistente en reforzar las líneas de apoyo para impulsar el crecimiento de los negocios y los proyectos profesionales más pequeños. Objetivo que conecta con los nº 3 y 4 dirigidos a todas las empresas.

Este enfoque, como recoge la Estrategia, resulta compatible con la atención prioritaria a las personas más vulnerables y con la superación de cualquier circunstancia que dificulte la igualdad en el acceso al empleo. En línea con los colectivos de atención prioritaria reconocidos en el art. 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (en adelante, Ley de Empleo) y con las conclusiones obtenidas de la anterior Estrategia de Empleo (2021-2024), el segundo de los ocho objetivos que se incorpora en la Estrategia titulado “proporcionar actuaciones y programas adaptados a colectivos clave” incluye una serie de actuaciones específicas para algunos de estos colectivos. Como objetivo transversal el nº 7 se orienta a incrementar el alcance de la igualdad de mujeres y hombres. Todo ello

se complementa con la incorporación de cuatro anexos con enfoque inclusivo que persiguen:

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Anexo I: Plan Estratégico de Transversalización de la Igualdad en las Políticas Activas de Empleo)

La igualdad de oportunidades y el ejercicio pleno de la población gitana (Anexo II: Plan de Actuación para la Mejora de la Empleabilidad de la Población Gitana).

La reincorporación o el mantenimiento en el mercado de trabajo de las personas desempleadas de larga duración o la de más edad (Anexo III de la Estrategia Global de Empleo para Personas Trabajadoras Desempleadas de Larga Duración o de más Edad).

La integración socioeconómica y el desarrollo personal y social de las personas jóvenes (Anexo IV: Plan de Empleo en favor de las Personas Jóvenes).

3. El apoyo financiero de las distintas administraciones públicas dirigidas a colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, a las garantías de viabilidad de los proyectos de negocios y a la evaluación de los efectos de las ayudas dispuestas (art. 29). Las medidas de financiación y apoyo económico son consideradas primordiales para lograr el trabajo decente y el crecimiento económico.

En relación con el trabajo autónomo la ENDITA reconoce la necesidad de analizar las dificultades que obstaculizan el acceso a la financiación de las personas que trabajan por cuenta propia, al objeto de mejorar su acceso y promover convenios con entidades crediticias.

Como medidas de apoyo económico al trabajo autónomo se reconocen diferentes líneas de financiación y ayudas económicas que son ofrecidas por el Instituto de Crédito Oficial y también por las distintas administraciones autonómicas cuya información suele ser accesible desde distintas web institucionales (como web de la Dirección General del Trabajo Autónomo, la del Servicio Público de Empleo Estatal del Ministerio de Empleo y Economía Social o de los organismos correspondientes en cada Comunidad Autónoma)⁷².

Y, en apoyo de las anteriores, cabe señalar la utilidad de las instituciones de microfinanciación, que dentro del marco de la economía social sirven de apoyo a grupos vulnerables y con dificultades de acceso al sistema bancario tradicional.

⁷² La información referida a las líneas de financiación del ICO se encuentra disponible en el enlace <https://www.mites.gob.es/trabajoautonomo/es/Personas/Financiacion/index.html>. Las ayudas y subvenciones autonómicas se encuentran disponibles en el enlace <https://www.mites.gob.es/trabajoautonomo/es/Personas/Financiacion/index.html>; <https://www.sepe.es/HomeSepe/autonomos/incentivos-ayudas-emprendedores-autonomos/Ayudas-comunidades-autonomas.html>

Y también de productos financieros como las garantías como fórmula de movilización de la financiación privada para empresas sociales por parte de inversores convencionales y filantrópico⁷³. Precisamente en este ámbito una de las propuestas de la ENDITA se dirige al diseño de nuevas fórmulas de financiación (como plataformas que faciliten la inversión privada de empresas nuevas) acompañadas de servicios de intermediación orientación y apoyo.

9. REFLEXIÓN FINAL

Este trabajo pone de manifiesto la importancia de la diversidad y su estrecha conexión con la igualdad, la no discriminación y el respeto de los derechos humanos. También de los importantes avances de la acción internacional, comunitaria y nacional para conseguir sociedades avanzadas, innovadoras, prósperas, justas y plurales. Sin embargo, las lagunas de protección continúan existiendo, muestra de la complejidad de esta temática y de la necesidad de continuar dirigiendo esfuerzos en este sentido.

Especialmente destacable en nuestro estudio ha sido tratamiento de la diversidad y su aplicabilidad y tutela en el ámbito laboral, un tema complejo al que solo nos hemos acercado -pues su estudio excede de los límites de este trabajo- para realizar algunas reflexiones o propuestas.

La tutela de la diversidad se encuentra en una fase incipiente, siendo en el seno de las grandes empresas, en concreto, en su gestión de personal y política corporativa donde, en mayor medida, se contemplan acciones en favor de la diversidad. En reducidos supuestos, las medidas promotoras de la diversidad son extensibles a sus cadenas de proveedores y difícilmente alcanza a los trabajadores autónomos vulnerables.

Por lo que a este estudio interesa, es destacable el déficit que existe en el reconocimiento y tutela de la diversidad en el trabajo autónomo, lo que en cierta medida contribuye a dificultar el acceso y el mantenimiento en esta actividad de los colectivos más vulnerables (mujeres, personas con discapacidad, jóvenes, inmigrantes, minorías étnicas, personas trabajadoras mayores de 50 años., etc.). Desequilibrios que requieren ser abordados con medidas eficaces para afrontar los cambios y desafíos futuros.

Hay que prestar atención al papel del Estado y a su deber de protección de los derechos humanos, obligación que resulta extensible a la tutela de la diversidad en el mercado de trabajo y a todos sus integrantes, tanto empresas como a

⁷³ Así se reconoce en la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones “Construir una economía que funcione para las personas: un plan de acción para la economía social” COM (2021) 778 final, [en línea], disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:52021DC0778>

trabajadores (por cuenta ajena y por cuenta propia). El refuerzo en las políticas de fomento del trabajo autónomo puede ser un instrumento muy útil para conseguir la empleabilidad de los colectivos vulnerables, lo que requiere del conocimiento previo y real del mercado de trabajo sobre el que se actúa, identificando barreras y obstáculos y del posterior análisis de impacto.

Pero también se trata de una responsabilidad de las empresas, cuyas actividades han de afrontar la diversidad con políticas que atiendan no solo a la totalidad de sus plantillas. También a sus cadenas de suministros, prestando especial atención a los grupos que con sus acciones pueden resultar perjudicados, como los autónomos vulnerables.

Los avances conseguidos en la regulación normativa en materia de igualdad y no discriminación abren la oportunidad de situar a nuestro país a la vanguardia de la protección de los derechos humanos si se avanza en políticas públicas de diversidad adecuadas, con toda la gama de medidas posibles. Implicando de forma transversal a todas las administraciones públicas, a la concertación social y grupos de interés. Aprendiendo de los errores del pasado y de las buenas prácticas implementadas en otros países. Evitando la adopción de medidas carentes de estudio y diagnóstico previo. Y diseñando rigurosos y adecuados mecanismos de ejecución y control de resultados.