



# La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad

Coordinación

EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO

# Emprendimiento en femenino. Dificultades en materia de conciliación trabajo-familia y autoempleo (avances y retrocesos)

## Female entrepreneurship. Work-life balance and self-employment (progress and backward motion)

MARÍA TERESA ALAMEDA CASTILLO \*

*Universidad Carlos III de Madrid*

*Resumen.* El autoempleo será una buena forma de empleo para las mujeres en la medida en que su mayor flexibilidad en tiempos y lugar de prestación de actividad, les permitirá atender, en muchos casos, responsabilidades familiares. Ahora bien, esta flexibilidad en el empleo habrá de completarse con medidas que respondan a sus necesidades propias como profesionales al frente de una actividad profesional y a otras que comparten con las trabajadoras por cuenta ajena. En este sentido, el diseño actual de la conciliación de vida familiar-trabajo de la trabajadora por cuenta propia se queda corto y, en ocasiones, se sitúa de espaldas a derechos y valores constitucionales. Junto a ello, la flexibilidad en el empleo, habría de completarse con flexibilidad en la cotización a través de la construcción del autónomo a tiempo parcial o de la posibilidad de cotizar sólo por encima de un determinado nivel de ingresos o de forma modulable en función de estos. Ello contribuiría a dar entrada, seguro, a nuevas oportunidades y proyectos de autoempleo que se conformarían, de verdad, como una forma de empleo real para las mujeres, alternativa al trabajo asalariado. Entretanto, la tarifa plana de cotización es insuficiente y debería preverse una duración superior, especialmente para las mujeres, así como otras Políticas y medidas en materia de financiación de proyectos de emprendimiento ante las mayores dificultades en este terreno de las mujeres o dirigidas a la potenciación de redes de colaboración.

*Palabras clave:* emprendimiento, trabajo autónomo, trabajo por cuenta propia, mujer, conciliación trabajo-familia, incentivos.

*Abstract.* Self-employment will be a good form of employment for women, insofar as their greater flexibility in time and place of activity, will allow them to attend, in many cases, family responsibilities. However, this flexibility in employment must be supplemented by measures that meet their own needs as professionals at the head of a professional activity and others who share with employed workers. In this sense, the current design of the reconciliation of family life-work of the self-employed worker falls short and, on occasion, goes back to constitutional rights. Alongside this, flexibility in employment would have to be supplemented with flexibility in the quotation through the construction of part-time self-employed or the possibility of listing only above a certain level of income or in a modulable way in terms of these. This would contribute to secure access to new opportunities and self-employment projects that would, in fact, be considered as a form of real employment for women, an alternative to wage labor. In the meantime, the flat contribution rate is short and a longer duration should be expected, especially for women, as well as other policies and measures in the financing of entrepreneurship projects in the face of the greatest difficulties in this area of women or directed towards potentiation of collaboration networks.

*Keywords:* entrepreneurship, independent contractors, self-employment, women, work-life balance, incentives.

---

\* mariateresa.alameda@uc3m.es

**Sumario:** 1. Aproximación a la realidad del emprendimiento femenino. 2. Iniciativas a nivel comunitario y actuaciones normativas internas (una tutela a medio camino). 3. Derechos de conciliación de la trabajadora autónoma: avances, retrocesos y objeciones en materia de incentivos. 4. Un apunte: Protección por maternidad y por paternidad en el RETA. 5. Hacia el futuro (¿incierto?): Proposición de Ley Integral de Apoyo a los Autónomos y trabajadoras autónomas.

## 1. Aproximación a la realidad del emprendimiento femenino

En las sociedades industriales la esfera de la producción ha sido organizada de forma separada del ámbito doméstico traduciéndose, de ordinario, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, como exponente claro de la igualdad de oportunidades hombre-mujer, en la doble jornada de la mujer trabajadora. Por ello, la decisión de emprender<sup>1</sup> puede responder, en ocasiones, a la dificultad de seguir unas dinámicas y estructuras laborales diseñadas bajo el prisma o modelo de trabajador masculino. El autoempleo, además, permite a las mujeres mejorar su posición laboral al posibilitarles el acceso a puestos directivos, así como tener más presencia en sectores tradicionalmente masculinos<sup>2</sup> y, en definitiva, potenciar su integración profesional en el mercado de trabajo remunerado<sup>3</sup>. Ello se concreta, en un incremento de sus tasas de actividad y de empleo y de calidad este<sup>4</sup>.

No obstante, ello no está exento de dificultades también<sup>5</sup>. El Informe GEM 2015<sup>6</sup>, recoge que la distribución de la población emprendedora por género refleja que empre-

<sup>1</sup> Conforme al art. 3 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, se consideran emprendedores aquellas personas, independientemente de su condición de persona física o jurídica, que desarrollen una actividad económica empresarial o profesional, en los términos establecidos en la Ley. Sorprende de la definición legal, de un lado, la referencia a personas jurídicas cuando el emprendimiento será propio de una persona física que es la que emprende siendo la persona jurídica el proyecto en que la actividad emprendedora pueda concretarse, de otro, la ausencia de la nota de innovación (sí presente, sin embargo, en otros artículos de la Ley 14/2013) y de la referencia a fases iniciales del proyecto. En cualquier caso, el término emprendedor –que se juridifica y conceptualiza en esta norma– es más amplio que el de trabajador autónomo (conforme a las definiciones y notas de la LETA y al campo de aplicación del RETA).

<sup>2</sup> CUADRADO ROURA, J.R. (dir. y coord.), *Empleo autónomo y empleo asalariado. Análisis de las características y comportamiento del autoempleo en España*, Ed. MTAS, Madrid, 2004.

<sup>3</sup> En este sentido se afirma que, en las mujeres, tener experiencias profesionales insatisfactorias o negativas (bajos salarios, jornadas largas y poco flexibles, contratos temporales...), el *techo de cristal* que supone el trabajo dependiente en algunas empresas y las discriminaciones en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo, la imposibilidad de avanzar en la carrera profesional, de poner en práctica ideas propias o tener libertad de decisión, conlleva el deseo de abandono del trabajo por cuenta ajena y de evitar cualquier forma de dependencia respecto de otros, incrementando el deseo de convertirse en empresarias y de mejorar su status y su calidad de vida en general (DAVIDSSON, P., HONIG, B., "The role of social and human capital among nascent entrepreneurs", *Journal of Business Venturing*, vol. 18, nº 3, 2003, ps. 301 y ss.; LÓPEZ FERNÁNDEZ, M., ROMERO FERNÁNDEZ, P.M., DÍAZ CARRIÓN, R., "Motivaciones para emprender: un análisis de las diferencias entre hombres y mujeres", *Economía Industrial*, nº 383, 2012, p. 76).

<sup>4</sup> IGLESIAS, F., LLORENTE, R., "¿Es el fenómeno del trabajo femenino por cuenta propia un buen instrumento de política laboral? Análisis de algunos indicios, SERVILAB, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social, Documento de Trabajo, nº 5, 2004.

<sup>5</sup> Para una visión de conjunto, *vid.*, ALAMEDA CASTILLO, M.T., *Emprendimiento y Trabajo autónomo. Su realidad como mecanismo de incorporación y de permanencia en el mercado de trabajo*, Ed. Cinca, Madrid, 2016.

<sup>6</sup> Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM España 2015, Ed. Universidad de Cantabria, Santander, 2016. GEM comenzó en 1999 como un proyecto conjunto entre el Babson College (EE.UU.) y la London Business School (Reino Unido). El objetivo era examinar por qué algunos países son más proclives al emprendimiento y a la empresa que otros. 16 años después, GEM es el recurso más rico de información sobre el tema a través de la publicación de una serie de

der en España es una actividad en la que la participación masculina predomina sobre la femenina. De cada diez personas que en 2015 fueron identificadas como emprendedores en fase inicial o consolidados, casi 6 son de género masculino y un poco más de cuatro son de género femenino, lo que refleja la existencia de una brecha entre hombres y mujeres a la hora de emprender. Esta diferencia entre hombres y mujeres ha existido a lo largo del período 2005-2015. En estos años, el TEA<sup>7</sup> masculino ha variado entre un mínimo de 5.4% en 2010 y un máximo del 9.7% en 2007, al igual que el TEA femenino ha variado entre los extremos del 3.9% en 2009 y el 6% en 2008<sup>8</sup>. No obstante, desde 2013 el TEA masculino se ha mantenido más o menos estable, a la vez que el TEA femenino ha aumentado, lo que ha permitido reducir ligeramente las diferencias de género<sup>9</sup>. Con datos del cuarto trimestre de 2015, el emprendimiento femenino se incrementa en 14.000 mujeres, diferencia del 1.4% respecto del mismo trimestre del año anterior frente a un incremento del 0.75% de los hombres emprendedores. En base a ello, se ha afirmado que el perfil emprendedor en 2015 en España es el de una mujer del sector servicios.

No obstante, las tasas de emprendimiento femenino siguen siendo menores a las de emprendimiento masculino y esta realidad se constata también a nivel europeo: las mujeres constituyen el 52% de la población europea, pero sólo un tercio de los trabajadores por cuenta propia o de los emprendedores son mujeres<sup>10</sup>. Las mujeres representan pues un gran potencial de emprendimiento en Europa pero al establecer y administrar empresas se enfrentan a más dificultades que los hombres, principalmente para acceder a la financiación y a la formación, crear redes<sup>11</sup> y conciliar vida familiar y profesional. No sólo eso, estudios recientes constatan que en materia de emprendimiento femenino son más relevantes los factores informales (percepción de habilidades para emprender, redes sociales y rol familiar) que los formales (financiación, políticas de apoyo no económicas, formación)<sup>12</sup>.

---

informes globales, regionales y nacionales cada año. GEM realiza más de 200.000 entrevistas al año en más de 100 países y en este Macro Observatorio del emprendimiento están implicados más de 500 especialistas en la investigación de la iniciativa empresarial, más de 300 instituciones académicas y de investigación y más de 200 instituciones de financiación. Los investigadores locales analizan la información obtenida mirando hacia dos elementos: El comportamiento y las actitudes de los individuos hacia el emprendimiento y el contexto nacional y la forma en que afecta a la capacidad empresarial. Las fuentes de información que nutren el Observatorio GEM son la encuesta a la población 18-64 años de edad, la encuesta a los expertos en el entorno para emprender y las fuentes secundarias (información contrastada sobre desarrollo económico, demografía, mercado laboral, innovación, competitividad...).

El Informe GEM España se elabora sobre la base de 25000 encuestas y 15 equipos de investigadores con la participación, entre otras instituciones -junto con equipos de investigación de diversas Universidades españolas e institutos-, del Centro Internacional Santander Emprendimiento (CISE), la Asociación RED GEM España, la Fundación Rafael del Pino del Banco Santander, a través de Santander Universidades.

<sup>7</sup> Tasa de emprendimiento (*Total Entrepreneurial Activity*).

<sup>8</sup> El índice de emprendimiento femenino sube de 2005 a 2008, desciende en 2009 y 2010, sube en 2011, vuelve a bajar en 2012 y asciende en 2013, 2014 y 2015 (Informe GEM España, *op. cit.*).

<sup>9</sup> Informe GEM 2015, *op. cit.*, ps. 69-71.

<sup>10</sup> EUROSTAT, *Statistics in Focus: The entrepreneurial gap between men and women* (30/2007). <http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-statistics-in-focus/-/KS-NK-02-011>

<sup>11</sup> En este sentido, sostienen METZ y THARENOU, que para las mujeres es difícil establecer una red de contactos profesionales sólida -tamaño y diversidad- por el peso de las responsabilidades familiares en sus vidas ("Women's career Advancement: The relative contribution of Human and Social capital", *Group & Organization Management*, vol. 26, n° 3, 2001, ps. 312 y ss.).

<sup>12</sup> ÁLVAREZ, C., NOGUERA, M., URBANO, D., "Condicionantes del entorno y emprendimiento femenino. Un estudio cuantitativo en España", *Economía Industrial*, n° 383, 2012, p. 43.

El interés por el emprendimiento femenino no se justifica solamente porque en sí mismo constituya un factor de crecimiento sino también por las características distintivas que presenta el fenómeno emprendedor masculino y femenino. Ello se refleja en el interés en la materia y en la necesidad de análisis específicos y diferenciados<sup>13</sup>. Así por ejemplo, la naturaleza de las iniciativas emprendedoras de las mujeres, se caracteriza por presentar mayor orientación al consumo, menor potencial de creación de empleo y menor intensidad de internacionalización. Junto a ello, las mujeres empresarias presentan menos experiencia laboral y en puestos directivos previos al inicio del proyecto empresarial. Ahora bien, la motivación mayoritaria del emprendimiento femenino por oportunidad indica que las empresas creadas por mujeres se alejan cada vez más del estigma del negocio de subsistencia y con escaso valor añadido pero el temor al fracaso como obstáculo para emprender está más presente en mujeres que en hombres y la capacidad para reconocer oportunidades también es superior en los emprendedores hombres. En relación a la capacidad de autoconfianza aun siendo también mayor en estos, se iguala una vez que mujeres y hombres están involucrados en un proceso emprendedor<sup>14</sup>.

En el ámbito de las motivaciones para emprender de las mujeres se localizan, con mayor fuerza que en los hombres, junto con la dificultad de alcanzar objetivos y la insatisfacción con el trabajo asalariado anterior, el afán de independencia económica, la voluntad de conseguir un patrimonio personal, la tradición familiar y el prestigio o status<sup>15</sup>.

## 2. Iniciativas a nivel comunitario y actuaciones normativas internas (una tutela a medio camino)

Desde la UE se insiste en que deben adoptarse medidas para que las emprendedoras potenciales sepan que existen programas de apoyo a las empresas y posibilidades de financiación. En esta línea, en 2009, la Comisión Europea inauguró la Red Europea de Embajadoras del Espíritu Empresarial y en 2011 la Red Europea de Mentores para las mujeres Empresarias que asesora voluntariamente a las mujeres que crean y administran nuevas empresas<sup>16</sup>. Hacia el futuro, tal como recoge el *Plan de acción sobre Emprendimiento 2020, Relanzar el espíritu emprendedor en Europa*<sup>17</sup>, la Comisión creará una plataforma

<sup>13</sup> En esta línea, OLAZ CAPITÁN, A., ORTIZ GARCÍA, P., "El emprendimiento de la mujer desde las competencias. Aspectos teóricos y planteamiento metodológico", en AA.VV. (coords. Ortiz García, P., Olaz Capitán, A.), *Mujer y emprendimiento desde una perspectiva competencial*, Ed. Aranzadi, Navarra, 2016, p. 22.

<sup>14</sup> RUIZ NAVARRO, J., CARMELO ORDAZ, M.C., CODURAS MARTÍNEZ, A., "Mujer y desafío emprendedor en España. Características y determinantes", *Economía Industrial*, nº 383, 212, ps. 17, 18 y 20.

<sup>15</sup> LÓPEZ FERNÁNDEZ, M., ROMERO FERNÁNDEZ, P.M., DÍAZ CARRIÓN, R., "Motivaciones para emprender: un análisis de las diferencias entre hombres y mujeres", *op. cit.*, p. 80.

<sup>16</sup> Además, en 2012, la Comisión presentó una propuesta para mejorar el equilibrio entre mujeres y hombres en los consejos de administración de las compañías cotizadas. Aunque pertenecer a un consejo de administración requiere competencias y cualificaciones distintas (más amplias, la matización es nuestra) a las del emprendimiento, tener más mujeres en puestos directivos podría servir de modelo para otras, en general. La visibilidad de un mayor número de mujeres profesionales con éxito demuestra a las demás que tienen posibilidades de prosperar en el mercado laboral (importancia de los modelos de emprendimiento).

<sup>17</sup> COMISIÓN EUROPEA, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Plan de acción sobre Emprendimiento 2020, Relanzar el espíritu emprendedor

en línea a escala europea de redes de tutoría, asesoramiento, enseñanza y empresa para emprendedoras, que pondrá en línea las actuales redes nacionales de embajadores y tutores, intensificará su oferta y ampliará su alcance y apoyará el emprendimiento de las mujeres a escala nacional y regional fomentando el intercambio de mejores prácticas entre los Estados miembros. Junto a ello, se invita a los Estados miembros a que diseñen y apliquen estrategias nacionales para el emprendimiento femenino destinadas a aumentar la proporción de empresas dirigidas por mujeres, recojan datos desagregados por sexo y presenten actualizaciones anuales sobre la situación de las emprendedoras a escala nacional, sigan desarrollando y ampliando las redes existentes de Embajadoras y Mentoras y apliquen políticas que permitan a las mujeres conseguir un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida cotidiana, instaurando servicios apropiados y asequibles de cuidados de niños y de mayores dependientes<sup>18</sup>.

En conexión con ello, las instituciones europeas insisten, además, en que la aplicación efectiva de la legislación en materia de igualdad entre hombres y mujeres debería promover el emprendimiento femenino<sup>19</sup>. En este sentido, desde la óptica de la igualdad y no discriminación y, en línea con la Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrarias, así como sobre la protección de la maternidad, a nivel interno, la LETA 2007 empieza a incidir en ello de un modo algo asistemático y reiterativo. El art. 4.3. a) recoge, entre los derechos individuales de los trabajadores autónomos en el ejercicio de su actividad profesional, el derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, 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. En la letra b) reitera la no discriminación por razón de discapacidad, de conformidad con lo establecido en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre)<sup>20</sup>. Se trata, en ambos casos, de precisiones, de la afirmación general sobre los derechos profesionales de los trabajadores autónomos ya contenida en el 4.1 *“Los trabajadores autónomos tiene derecho al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la Constitución Española y en los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España sobre la materia”*.

---

en Europa, Bruselas, 9.1.2013, COM (2012) 795 final. En el Dictamen del Comité de las Regiones al Plan de acción (C 356/12. DOCE 5.12.2013), se insiste en esta idea. El plan se considera “un paso necesario para fomentar la creación de un entorno favorable para los emprendedores en el seno del mercado único, contribuyendo así a la recuperación económica en toda la Unión Europea” (p. 68).

<sup>18</sup> COMISIÓN EUROPEA, *Plan de acción sobre Emprendimiento 2020, Relanzar el espíritu emprendedor en Europa*, cit., p. 25.

<sup>19</sup> COMISIÓN EUROPEA, cit., p. 25. Tal vinculación también se aprecia a la inversa. En este sentido autores como ORTIZ GARCÍA y OLAZ CAPITÁN sostienen que el emprendimiento femenino contribuye, por una parte, a impulsar el crecimiento económico a partir de la creación de empresas y, por otra, a reforzar las políticas de igualdad (“El emprendimiento de la mujer desde las competencias. Aspectos teóricos y planteamiento metodológico”, *op.cit.*, p. 22).

<sup>20</sup> Norma que deroga la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

En la letra g) del art. 4.3 se reconoce también como derecho individual en el ejercicio de la actividad profesional, la conciliación de la actividad profesional con la vida personal y familiar (como ya hiciera el art. 44 LO 3/2007, al referir genéricamente el derecho de trabajadores y trabajadoras y no precisar el carácter necesariamente asalariado), el derecho a suspender la actividad en situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple<sup>21</sup>, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales en los términos previstos en la legislación de la Seguridad Social.

Vuelve sobre el tema el LETA en el art. 6 bajo la rúbrica *Derecho a la no discriminación y garantía de los derechos fundamentales y libertades públicas* que en su número 2 indica que los poderes públicos y quienes contraten la actividad profesional de los trabajadores autónomos quedan sometidos a la prohibición de discriminación, tanto directa como indirecta, de dichos trabajadores, por los motivos señalados en el art. 4.3 a). La prohibición de discriminación afectará tanto a la libre iniciativa económica y a la contratación, como a las condiciones del ejercicio profesional y la tutela del mismo podrá recabarse ante el órgano jurisdiccional competente por razón de la materia mediante un procedimiento sumario y preferente. En relación a los autónomos, sin embargo, son dos las jurisdicciones posibles: la civil, a través del juicio ordinario, siendo parte el Ministerio Fiscal y con tramitación preferente (art. 249.1.2º LEC)<sup>22</sup> y, en el caso de TRADES, la social, a través del proceso de tutela de derechos fundamentales (arts. 177-184 LRJS).

En ambos casos, se dará cumplimiento al mandato contenido en el art. 10 de la Directiva 2010/41/UE de 10 de julio, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma<sup>23</sup>. Las instituciones comunitarias constarían en 2010 que la Directiva 86/613/CEE no había sido muy eficaz y su ámbito de aplicación debe reconsiderarse, pues la discriminación por razón de sexo y el acoso también se producen al margen del trabajo asalariado. En aras a una mayor claridad, se sustituye aquella por la Directiva 2010/41/UE, que incide en la proyección del principio de igualdad de trato, acciones positivas, protección social, prestaciones por maternidad y defensa de derechos, incluyendo indemnización o reparación. En otras directivas, la preocupación comunitaria por garantizar la igualdad de trato y no discriminación en el empleo y la ocupación se extiende también al trabajo por cuenta propia<sup>24</sup>, e igualmente, en

<sup>21</sup> Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, en su DA 2ª dispone: "Todas las referencias que en las leyes y demás disposiciones se realicen al «acogimiento preadoptivo» deberán entenderse hechas a la «delegación de guarda para la convivencia preadoptiva» prevista en el art. 176 bis CC. Las que se realicen al «acogimiento simple» deberán entenderse hechas al «acogimiento familiar temporal» previsto en el art. 173 bis del CC.

<sup>22</sup> Se tramitarán por esta vía las pretensiones de tutela del derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen y las que pidan la tutela judicial civil de cualquier otro derecho fundamental, salvo las que se refieran al derecho de rectificación.

<sup>23</sup> Dispone este artículo que los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas necesarias para garantizar la indemnización o reparación -según determinen-, real y efectiva del perjuicio sufrido por una persona a causa de una discriminación por razón de sexo, de manera disuasoria y proporcional al perjuicio sufrido. Dicha indemnización o reparación no podrá estar limitada por un tope fijado *a priori*.

<sup>24</sup> Directiva 2000/43/CE, del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la

las normas de transposición de estas<sup>25</sup>. Se ha llegado a afirmar que la protección contra la discriminación es una de las garantías principales concedidas por la norma española a los trabajadores autónomos, sean o no dependientes<sup>26</sup>. En cualquier caso, conforme al art. 6.5 LETA, en relación con el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, se estará, también en el trabajo por cuenta propia, a lo previsto en la LO 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En cuanto al contenido de la tutela (inhibitoria, restitutoria y reparadora –resarcitoria–) el art. 6.3 LETA no menciona expresamente la indemnización sino que afirma que cuando el órgano judicial estimara probada la vulneración del derecho denunciado, declarará la nulidad radical y el cese inmediato de la conducta y, cuando proceda, la reposición de la situación al momento anterior a producirse, así como la reparación de las consecuencias derivadas del cese. Aun así, habrá que entenderla incluida, no sólo en el proceso sumario y preferente del orden social (no en vano, el propio precepto de la LETA extrapola el contenido de la sentencia estimatoria del art.180.1 LPL, actual art. 182 LRJS –más amplio que su precedente–) en el que se ventilarán eventuales vulneraciones de derechos fundamentales de TRADEs, sino también, para todos los autónomos, en el orden civil y contencioso-administrativo<sup>27</sup> (algo ya previsto en la norma estatal para supuestos de discriminación por razón de sexo y por discapacidad<sup>28</sup>). De cualquier forma, dada la dificultad de reposición de la situación al momento anterior a producirse el hecho discriminatorio, en la medida en que la duración del contrato se fijará libremente por acuerdo entre las partes y bastará la negativa de renovación para dar por finalizado este, la tutela antidiscriminatoria será más teórica que real y, habrá de tener más peso la compensación económica que el restablecimiento del vínculo contractual<sup>29</sup>.

No obstante, en el caso de TRADEs la situación podría ser algo diferente pues la LETA instaaura un punto intermedio que sin reconocer plenamente el libre desistimiento tampoco alcanza los resortes laborales de la regulación del despido improcedente. En re-

---

ocupación y Directiva 2006/54/CE, del Parlamento europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Al precisar el ámbito de actuación, se recogen en los textos comunitarios las referencias al acceso al empleo y también, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional.

<sup>25</sup> Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (derogada por el vigente RD Legislativo 1/2013) y LO 3/2007.

En el Informe de la Comisión de Expertos se pondría de manifiesto que la necesidad de una plena trasposición de las Directivas y la publicidad oficial de este tipo de reglas, acentúa la oportunidad de incorporar estos derechos en el Estatuto del Trabajador autónomo, “*de modo que el principio de no-discriminación despliegue sus potencialidades en el ámbito del trabajo autónomo*” (AA.VV. [coord. Valdés Dal-Ré, F.], *Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajo autónomo* [Informe de la Comisión de Expertos, designada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para la elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo], Madrid, 2005, ps. 114-115).

<sup>26</sup> REYNA FERNÁNDEZ, S., “El trabajo autónomo en el modelo social europeo y en el ordenamiento jurídico de la UE en la Estrategia de Lisboa 2010: especial referencia al trabajador autónomo dependiente”, *Revista del Ministerio de Trabajo*, Número Extraordinario, 2009, p. 118.

<sup>27</sup> BAZ TEJEDOR, J., “Tutela antidiscriminatoria del trabajo autónomo”, en AA.VV., [coord. Morgado Panadero, P. ], *Trabajo autónomo e igualdad: Reflexiones desde el Derecho del Trabajo*. Ed. Aranzadi, Pamplona, 2010, p. 194.

<sup>28</sup> LO 3/2007 y Ley 51/2003 (hoy RD Legislativo 1/2013).

<sup>29</sup> GONZÁLEZ BIEDMA, E., “Derechos y deberes de los trabajadores autónomos”, en AA.VV. (dir. Del Rey Guanter, S.), *Comentarios al Estatuto del trabajador autónomo*, Ed. Lex Nova, Valladolid, 2007, p. 136.



lación a la extinción con violación de derechos fundamentales, el silencio de la LETA no ha sido interpretado por algunos autores como desplazamiento de la construcción y efectos despido nulo sino que tendría cabida la regla de nulidad de fundamento constitucional<sup>30</sup>. Es decir, sería plenamente aplicable la remoción de todos los efectos provocados por una conducta discriminatoria extintiva, lo que permite hacer coincidir las consecuencias del despido nulo con la restitución del vínculo contractual del TRADE<sup>31</sup>. Piénsese, por ejemplo, en la extinción del contrato de TRADE de mujer embarazada al ser conocida tal circunstancia por el cliente. La eminente posición de los derechos fundamentales en nuestro sistema jurídico conduce a una interpretación en este sentido aun cuando presenta dudas en su efectividad real y aplicación práctica ante el silencio legal.

Con carácter general, el análisis de la extinción del contrato de TRADE evidencia que nos situamos ante un conjunto desestructurado que adolece de una gran ambigüedad e inseguridad, dejando quizás excesivo campo a la regulación individual y colectiva. Así, la combinación indiscriminada de instituciones de Derecho común y de Derecho del Trabajo conduce a un resultado normativo profundamente insatisfactorio<sup>32</sup>. Si bien es cierto que, en algunos extremos, *rezuma alma laboral* en el diseño del régimen regulador<sup>33</sup>, en otros casos, sin embargo, es lo contrario, inclinándose la ley por tutelar jurídicamente el interés empresarial abandonando la lógica protectora del contratante débil, haciendo recaer en el TRADE los efectos jurídicos de estas situaciones. Ello ocurre, junto a otros, en los casos de la letras d) y e) del art. 15 LETA relativos a cuestiones de salud, atención a menores y conciliación de la vida personal y profesional, se estarían afectando derechos fundamentales cuando la jurisprudencia comunitaria e interna rechazan la prevalencia de intereses puramente económicos frente a consideraciones de protección social en conexión con la prohibición de tratos desiguales por razón de sexo<sup>34</sup>.

Tal desprotección legal se corrige sólo en parte con la reforma operada por la Ley 31/2015 en los 11.2.a) y 16.3 párr. 3º que permite al TRADE contratar a un trabajador por cuenta ajena que mantenga la actividad<sup>35</sup> ya que en estos casos, de operar la extinción, se consideraría injustificada devengándose indemnización a favor de aquel (maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural). Carentes de tutela quedan, sin embargo, todos los demás (vgr. no se contrata sustituto), siendo inoperante, aquí, entendemos, la proyección de la tutela de los

<sup>30</sup> MONTOYA MELGAR, A., El contrato del TRADE. La Ley y el Reglamento, Ed. Civitas, Madrid, 2009.

<sup>31</sup> BAZ TEJEDOR, J., "Tutela antidiscriminatoria del trabajo autónomo", *op. cit.*, 199.

<sup>32</sup> En esta línea también, BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ que aludirá a que nos situamos ante un "híbrido de difícil catalogación jurídica" que evidencia una cierta "desorientación político-legislativa" ("La extinción del contrato de autónomo dependiente: análisis crítico de su regulación jurídica y propuestas de reforma", AS, nº 4, 2008, ps. 1 y 12).

<sup>33</sup> Así, el cliente que desista sin causa justificada ha de indemnizar a la otra parte y el trabajador autónomo dependiente que desista sin causa justificada sólo ha de indemnizar al cliente en supuestos en los que la extinción de la relación contractual provoque una alteración que irroga al cliente perjuicios importantes que generan la paralización o perturbación en el ritmo normal de actividad. Esto es, se necesita un plus de lesividad para el funcionamiento productivo de la organización y, sólo en este caso -paralización de la actividad o, al menos, perjuicio importante- procederá la indemnización.

<sup>34</sup> Críticos con esta previsión legal, GARCÍA JIMÉNEZ y MOLINA NAVARRETE (*El Estatuto profesional del trabajo autónomo: diferenciando..., lo verdadero de lo falso*. Ed. Tecnos, Madrid, 2008, p. 162); LÓPEZ GANDÍA y TOSCANI GIMÉNEZ (*El régimen profesional y de Seguridad Social de los Trabajadores Autónomos*, Ed. El Derecho, Madrid, 2010. p. 97).

<sup>35</sup> *Vid. infra*, 3.

derechos fundamentales al no haberse planteado ni recogido en la ley la extinción con vulneración de derechos fundamentales aunque tanto la no discriminación por razón de sexo como el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar aparecen en el catálogo de derechos individuales del art. 4.3 LETA, como acabamos de ver<sup>36</sup>. Bien es cierto, que la propia ley exige que la interrupción por las causas referidas *paralice o perturbe el normal desarrollo de la actividad* para entender la extinción justificada (injustificado, en caso contrario) pero ello no es suficiente. Ante la imposibilidad de traslación al TRADE de la figura del despido nulo por vulneración de derechos fundamentales, una solución hubiera podido ser anudar a estos supuestos extintivos una indemnización al trabajador autónomo al que la propia LETA reconoce el derecho a suspender su actividad en supuestos de maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgos durante la lactancia –expresión de su derecho individual a la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar-, en los términos previstos en la legislación de Seguridad Social (art. 4.3.g)].

Dudoso se plantea también el caso de reducción de la actividad por cuidado de hijo o de familiar dependiente o discapacitado a cargo que podría legitimar la contratación de un sustituto sin que el TRADE pierda su condición de tal (art. 11.2.a)] 3,4 y 5 LETA) pero sobre el que nada dice la ley en materia resolutoria. Una interpretación literal *sensu contrario* de la norma podría dar lugar a la desprotección de estos autónomos dependientes que carece de todo sentido y que debería haber quedado incluida entre las excepciones del art. 16.3 párr. 3. LETA (extinción no justificada)<sup>37</sup>.

### 3. Derechos de conciliación de la trabajadora autónoma: avances, retrocesos y objeciones en materia de incentivos

Como hemos indicado, uno de los grandes obstáculos que lastraba el emprendimiento femenino estaba relacionado con la ausencia de medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, limitándose durante algún tiempo éstas poco más

---

<sup>36</sup> Destacan en este contexto, MERCADER UGUINA y DE LA PUEBLA PINILLA que el reconocimiento de los derechos fundamentales y de la no discriminación para los autónomos (art. 6 LETA) adquiere mayor eficacia respecto de los TRADE donde la dependencia y asimetría entre las partes es más acusada, es por ello, que la extinción de la relación contractual basada en algún motivo discriminatorio o lesivo de derechos fundamentales debe ser objeto de control judicial. La solución que apuntan, con buen criterio, es que, ante el no poder imponer obligatoriamente la continuidad de la relación de prestación de servicios incompatible con la voluntad de las partes que rige su relación, se fije un incremento de la cuantía de la indemnización de daños y perjuicios a valorar por el juez social (“Comentario a la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo”, RL, nº 2, 2007, p. 1171).

<sup>37</sup> A nivel doctrinal ya se ha defendido que en estos supuestos de reducciones de actividad y también en los casos de las causas justificadas de interrupción por motivos de conciliación cuando el autónomo dependiente opte por no contratar a un sustituto, pese a lo que parece inferirse del art. 16 LETA su interpretación a la luz de los arts. 14 y 39 CE debería conducir a la interdicción del ejercicio de la facultad resolutoria basado precisamente en la interrupción de la actividad motivada por las mencionadas circunstancias (FERRANDO GARCÍA, M.F., “Instrumentos de conciliación, garantías frente a la extinción de la relación de servicios y fomento del trabajo autónomo”, Comunicación presentada al XXVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, *Las fronteras del Derecho del Trabajo en el marco comparado europeo: autónomos y becarios*, Córdoba 2-3 de junio 2016, ps. 14-15. DVD anexo al volumen publicado por Ed.Cinca, Madrid, 2016).

que al reconocimiento de las situaciones de maternidad y paternidad. Ahora bien, estableciendo la regulación oportuna y arbitrando mecanismos idóneos, el trabajo por cuenta propia, por su mayor flexibilidad, puede ser un instrumento de conciliación y una buena forma de acceder al mercado de trabajo o bien mantenerse en él cuando otras formas de empleo no son posibles o harían muy difícil para la mujer compatibilizar trabajo y familia. En esta línea se inscriben una serie de medidas dirigidas a mejorar las oportunidades de conciliar la vida familiar y laboral de los trabajadores autónomos con cargas familiares. Con ello se da respuesta a la actual visión de los derechos de conciliación, de titularidad indiferenciada (salvo supuestos puntuales que responden, básicamente a razones biológicas) y a la dimensión/transcendencia constitucional de los mismos (intereses y valores familiares, STC 3/2007, de 15 de enero)<sup>38</sup> más allá, además, de la igualdad y no discriminación por razón de sexo (responsabilidades familiares, STC 26/2011, de 14 de marzo).

No obstante, la política de incentivo del emprendimiento femenino (con medidas específicamente dirigidas a mujeres y con la proyección de las indiferenciadas –responsabilidades empresariales–) no es uniforme y se localizan también, por razones presupuestarias, algunos retrocesos. En esta línea, el RD Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, con la finalidad de reducir el gasto público y de incrementar las cotizaciones a la Seguridad Social, eliminó un incentivo económico del que tradicionalmente disfrutaban las trabajadoras autónomas que operaba al producirse la reincorporación al trabajo cuando la situación de maternidad hubiera supuesto el cese en la actividad profesional<sup>39</sup>. La eliminación de este beneficio (que se mantuvo de 2006<sup>40</sup> a 2012) ha afectado tanto a trabajadoras autónomas de nueva incorporación tras la maternidad, como a aquellas que ya se estaban beneficiando de ella y que dejaron de percibirla. Es realmente un paso atrás en el mantenimiento del trabajo por cuenta propia tras la maternidad.

Al margen de esto, los incentivos que actualmente perviven, algunos recientemente aprobados, lo que persiguen es el mantenimiento de la actividad profesional tras la maternidad y del alta en el RETA de la trabajadora autónoma. Esto es, se diseñan beneficios para evitar el cese temporal de la actividad, derivado, en muchas ocasiones, de la intención de ahorrar gastos fijos vinculados al ejercicio de la actividad profesional durante el tiempo en el que se sabe que se va a permanecer apartada de la vida profesional<sup>41</sup>. Como podrá fácilmente apreciarse, los beneficios que a continuación se recogen, presentan una naturaleza dual, a veces, se destinan a facilitar la conciliación de la vida personal y profesional dando respuesta a problemas similares a los que se enfrenta la trabajadora asalariada y otros, sin embargo, aportan soluciones a aquellos derivados del carácter autoempleado,

<sup>38</sup> Sobre el tema, MOLINA NAVARRETE, C., "Derecho con mirada de mujer: la solución al conflicto de conciliación de la vida laboral y familiar en la STC 3/2007, de 15 de enero", *La Ley*, Tomo II, 2007, págs. 1696 y ss.

<sup>39</sup> Se concretaba en la bonificación del 100% de la cuota de autónomos que habría de pagarse a la Seguridad Social en los 12 meses siguientes a la reincorporación siempre que la vuelta a la actividad profesional se produjera en un periodo no superior a 2 años desde el cese de la actividad por cuenta propia.

<sup>40</sup> Sería incorporado por la DA 65ª de la Ley 30/2005, por la que se aprobaron los Presupuestos Generales del Estado para el año 2006.

<sup>41</sup> SELMA PANALVA, A., "Incentivos a la mujer emprendedora. Especial referencia a las recientes medidas introducidas por la Ley 31/2015, de Fomento del Trabajo Autónomo y de la Economía Social", *Revista CEF*, nº 394, 2016, ps. 76-77.

empresarial, lo que requiere soluciones específicas. Algunas de estas medidas se incorporan en 2015 (RD Ley 1/2015 –después Ley 25/2015- y Ley 31/2015 y) y otras ya existían previamente:

I. Una medida de gran importancia (ya referida) dirigida, sin embargo, a cualquier trabajador autónomo TRADE con responsabilidades familiares, independientemente de su sexo, es la posibilidad de contratar a un único trabajador, bajo la modalidad de contrato de interinidad, para suplir los períodos de ausencia derivados de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, cuidado de menor de 7 años o familiar hasta segundo grado, dependiente o discapacitado (igual o superior al 33%). Ello supone incorporar una excepción importante en las notas definitorias de la figura que en principio, exige no tener trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar todo o parte de la actividad con terceros (art. 11.2 a] LETA).

La excepción (en *“determinados supuestos y situaciones en los que se permitirá la contratación de un único trabajador...”*) se justifica, de un lado, en la extensión de la protección de los TRADEs en el ejercicio de derechos de conciliación de la vida profesional y personal y en materia de extinción del contrato y, de otro, en la defensa del interés del cliente al evitarse el cese de la actividad, por motivos de conciliación. Adviértase, sin embargo, que se trata de un beneficio de alcance limitado pues la sustitución sólo alcanzará un máximo 12 meses en situaciones de cuidado de familiar dependiente, discapacitado o hijo menor de 7 años. La limitación temporal (12 meses) se fundamenta en el hecho de que el abandono de este trabajador autónomo por un tiempo superior podría hacer resentirse la actividad profesional (aun con sustitución de un trabajador por cuenta ajena), pero supone una diferenciación excesiva con el tratamiento de las reducciones de jornada de los asalariados que se prolongan en la actualidad hasta los 12 años de edad (anteriormente, 8). Además, la excepción incorporada es sólo para la contratación en régimen de asalariado, permaneciendo intacta la prohibición de colaboración empresarial o contratación de otro autónomo por las mismas necesidades de conciliación, lo cual es criticable.

El supuesto se asemeja a aquellos casos en los que en el ET cabe la suspensión del contrato de trabajo ante necesidades de conciliación. En la LETA se admite ahora contratar bajo la modalidad de interinidad por sustitución ex art. 15.1. c) ET en casos en los que de no procederse a ella se podría ocasionar la resolución del contrato con el cliente; se trata, en cualquier caso, de una modalidad de interinidad específica, especial, para sustituir al TRADE. Esta posibilidad legal (que, en cierta manera, desnaturaliza la figura) intensifica el carácter de trabajador por cuenta propia del TRADE en la medida en que aquel deviene empresario.

Los supuestos y situaciones en los que la ley permite la contratación de un trabajador (por cuenta ajena) sustituto del TRADE son: 1) El riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses. 2) Los periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente. 3) El cuidado de menores de 7 años a su cargo. 4) El tener a cargo un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive en situación de dependencia –debidamente

acreditada-. 5) El tener a cargo un familiar –en idéntico grado– con una discapacidad igual o superior al 33 –debidamente acreditada, también–.

Contiene el nuevo art. 11.2 a) LETA, además, algunas precisiones en torno a la afirmación legal de que se permitirá la contratación “*de un único trabajador*” de cara a evitar, la desprotección del sustituto:

- En los casos de sustitución por riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad y paternidad no recoge la LETA indicación alguna sobre la jornada del trabajador sustituto lo que exige que debemos acudir a las previsiones generales de las normas laborales sobre contrato de interinidad (por expreso llamamiento de la LETA –art. 11.5 párr. 2–, art. 5.2 RD 2720/1998). En base a ello, el contrato de interinidad para sustituir al TRADE en aquellas situaciones será a jornada completa salvo: cuando el TRADE lo sea a tiempo parcial (tal posibilidad –para todos los autónomos–, prevista en la Ley 27/2011, aún no ha entrado en vigor) y cuando la maternidad y paternidad se disfruten por el TRADE a tiempo parcial (DA 1ª 8 RD 295/2009).
- Para los supuestos 3, 4 y 5, el contrato podrá celebrarse por una jornada equivalente a la reducción de la jornada efectuada por el TRADE sin que, en ningún caso, pueda superar, el 75% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, conforme a lo establecido en el art. 12 ET, lo cual plantea algunos interrogantes pues, conforme a la regulación estatutaria lo será “*el trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal*”. Parece que, lo más lógico sería pensar en otros TRADE o en previsiones sobre jornada en Acuerdo de Interés Profesional (contenido posible, ex art. 14 LETA) como elemento de comparación aun cuando algunos autores ya se manifiestan a favor de acudir al convenio colectivo del trabajador que sustituye al TRADE o, en su defecto, a la jornada máxima legal del art. 34 ET.
- En estos supuestos, la duración del contrato del sustituto estará vinculada al mantenimiento de la situación de cuidado del menor de siete años o persona en situación de dependencia o discapacidad a cargo del trabajador autónomo, con una duración máxima de 12 meses. Lo cual significa que, al establecerse un término resolutorio, el contrato del sustituto se extinguirá aunque subsista la situación en el TRADE, so pena de perder la tal condición. No sólo eso, el tener que conectar el régimen jurídico de la contratación temporal y el del trabajo autónomo dependiente, cualquiera que sea la causa que ha motivado la sustitución del TRADE, la desaparición de la misma, la reincorporación del TRADE a la actividad profesional o el agotamiento del plazo legal señalado para la suspensión de la actividad autónoma permite la denuncia de la relación de trabajo que de no llevarse a cabo y permanecer el trabajador interino prestando servicios habrá de considerarse pro-

rrogada (presunción *iuris tantum*) por tiempo indefinido (art. 49.1 c] ET y art. 8.2 RD 2710/1998). ¿Qué ocurrirá, entonces, con el TRADE si no hay denuncia? Sencillamente, perderá su condición pues el contrato del interino ha perdido su causa y ya no estamos ante la excepción de la LETA. Ello, sin perjuicio de poder destruir la presunción después vía judicial con las consecuencias que ello generaría en la condición de TRADE (recuperación).

- Solamente se permitirá la contratación de un único trabajador por cuenta ajena aunque concurren dos o más de los supuestos previstos. No obstante, en los supuestos de suspensión del contrato por IT, maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia natural o protección de mujer víctima de violencia de género, así como en los supuestos de extinción del contrato (del trabajador por cuenta ajena sustituto) por las causas precedentes, el TRADE podrá contratar a un trabajador para sustituir al inicialmente contratado, sin que, en ningún momento, ambos trabajadores por cuenta ajena (el sustituto y el sustituto del sustituto) puedan prestar sus servicios de manera simultánea y sin que, en ningún caso, se supere el periodo máximo de duración de la contratación previsto en este apartado. Obsérvese que se tratará de situaciones en las que transitoriamente se podrían acumular 2 trabajadores pero no los dos en activo.
- Distinto es el supuesto previsto de sucesión de contratos de interinidad por sustitución del TRADE. Es posible que, finalizada la causa que dio lugar a la interinidad, pueda este celebrar un nuevo contrato con un trabajador por cuenta ajena por cualquiera de las causas indicadas siempre que, en todo caso, entre el final de un contrato y la nueva contratación transcurra un mínimo de doce meses salvo que el nuevo contrato tuviera como causa alguna de las previstas en los ns<sup>o</sup> 1 y 2.
- Aunque la norma es clara en afirmar que solamente se permitirá la contratación de un único trabajador por cuenta ajena aunque concurren dos o más de los supuestos previstos, también indica que en los supuestos 3, 4 y 5, sólo se permitirá la contratación de un trabajador por cuenta ajena <<por cada menor de 7 años o familiar en situación de dependencia o discapacidad igual o superior al 33%>>. Aun cuando la redacción no es demasiado clara, parece que en estos casos sí será posible –por hipótesis– la contratación de varios trabajadores sustitutos pero dentro de cada grupo de los destinatarios de cuidados (menores, dependientes, discapacitados) no combinándolos entre sí.

II. Otras dos medidas de fomento de la conciliación se recogen ahora en la LETA (arts. 38 y 30, respectivamente): la primera es la bonificación de 100% de la cotización al RETA de los trabajadores/as autónomos que concierten contratos de interinidad para sustituir sus períodos de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia y la segunda también la bonificación del 100% de la cotización al RETA en casos de sustitución por cuidados de un hijo menor de 7 años y familiar dependiente o discapacitado hasta 2<sup>o</sup> grado. Es esta una medida complementaria de la primera (pero de ámbito más reducido pues se destina exclusivamente a autónomos sin trabajadores a su servicio) que

pretende ser un incentivo a la conciliación de la vida personal y profesional del autónomo (que se situaría en una situación similar a la reducción de jornada o a la excedencia de los asalariados) y, a la vez, un instrumento de creación de empleo destinado a la generación de empleo del trabajador por cuenta propia, aunque sea temporal. La bonificación se mantendrá (cumpliendo las condiciones legales) por un plazo de 12 meses por cada uno de los sujetos causantes y exige la contratación de un trabajador, a tiempo completo o parcial, que habrá de ser ocupado en la actividad profesional que da lugar al alta en el Sistema de Seguridad Social del trabajador autónomo<sup>42</sup>.

Resulta criticable que la medida de incentivo se limite únicamente a los autónomos más pequeños (¿acaso uno con pocos empleados no tiene el mismo derecho a ejercer sus derechos de conciliación?) y, también, que no se haya previsto para aquellos supuestos, muy frecuentes en la práctica, de colaboración entre profesionales autónomos, en los que el autónomo recurre a otro trabajador por cuenta propia para que se ocupe de su actividad profesional el tiempo que aquel dedique a cuidados (a tiempo completo o parcial). Es, además, significativa la ausencia de previsión legal sobre el particular en la medida en que, desde la UE y desde la OIT, se resalta la importancia las redes de trabajadores autónomos como dinamizadoras del emprendimiento<sup>43</sup>. La legislación interna únicamente valora la dimensión creadora de empleo por cuenta ajena de la medida pero ignora el potencial de crecimiento y de generación de riqueza para otros trabajadores por cuenta propia<sup>44</sup>.

Por otro lado, también es preciso objetar que pese a recogerse la medida bajo el epígrafe *Bonificación a trabajadores incluidos en el RETA por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación*, su rígido diseño lleva al resultado práctico de

---

<sup>42</sup> La aplicación de la bonificación está sujeta a la permanencia en alta en el RETA durante el disfrute de la bonificación y durante los 6 meses siguientes al vencimiento de la misma y a la contratación del trabajador sustituto indicada que ha de mantenerse durante todo el periodo de su disfrute, siendo, en todo caso, la duración mínima de 3 meses desde su fecha de inicio. No obstante, si se extingue la relación laboral, incluso durante este periodo inicial de 3 meses, el trabajador autónomo puede beneficiarse de la bonificación si contrata a otro trabajador por cuenta ajena en el plazo máximo de 30 días también en la misma actividad profesional que da lugar al alta en el Sistema de Seguridad Social del autónomo. Si se incumplen estas condiciones, el trabajador autónomo está obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada, no obstante, no procederá tal reintegro, cuando la extinción esté motivada por causas objetivas o por despido disciplinario cuando una u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni en los supuestos de extinción causada por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o por resolución durante el periodo de prueba.

Junto a ello, sólo tendrán derecho a la bonificación los trabajadores autónomos que carezcan de trabajadores asalariados a la fecha de inicio de aplicación de la bonificación y durante los 12 meses anteriores a la misma, no tomándose en consideración a los efectos anteriores al trabajador contratado mediante contrato de interinidad para la sustitución del trabajador autónomo durante los periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

<sup>43</sup> Constatan en esta línea, JIMÉNEZ ZARCO, MARTÍNEZ RUIZ y GONZÁLEZ BENITO que la cooperación empresarial se presenta como una solución a la falta de dimensión de la que adolecen, muchas veces, los emprendedores. Cada vez resulta más habitual que en los procesos de innovación, la organización cuente en su desarrollo con la colaboración de otros agentes del entorno con los que puede establecer desde simples transacciones hasta auténticas alianzas. Con la formalización de acuerdos de cooperación, los emprendedores autónomos pueden mantener su independencia y mejorar su competitividad compartiendo los recursos. Las redes son formas de cooperación especialmente atractivas para trabajadores autónomos por su flexibilidad que les permite, además, compatibilizar el hecho de que la empresa permanezca enraizada en su lugar de origen con la deslocalización de los resultados empresariales ("Implicaciones de la orientación proactiva hacia el mercado, la cooperación y el uso de las TIC en los procesos de innovación de productos y servicios", *Universia Business Review*, 2008, ps. 54 y ss).

<sup>44</sup> También crítica con esta ausencia, SELMA PENALVA, A., "Incentivos a la mujer emprendedora...", *op.cit.*, p. 82.

que los trabajadores autónomos tienen más obstáculos para el ejercicio de sus derechos de conciliación que los trabajadores asalariados en situaciones similares. Si bien es cierto que un trabajador autónomo es difícil que pueda mantenerse apartado de su actividad profesional durante mucho tiempo, también lo es que el periodo bonificado es excesivamente corto (12 meses) tanto más cuanto la legislación laboral recoge la posibilidad de reducciones de jornada por cuidado de menores, por ejemplo, hasta los 12 años del menor o excedencias de hasta 3 y 2 años (por cuidado de hijos o familiares, respectivamente). Dado que la medida tiene como objetivos la conciliación profesional/familiar del autónomo y también el fomento del empleo vía contratación de trabajadores por cuenta ajena, podría haberse previsto la bonificación mientras se ejercen los derechos y se mantiene la contratación o, bien, periodos superiores (18/24 meses). Ciertamente, el diseño de esta medida de conciliación es bastante rígido y el resultado práctico es –insistimos– que para los trabajadores autónomos, el ejercicio de sus derechos de conciliación queda mucho más limitado que para los trabajadores asalariados en situaciones similares.

III. Por su parte, la prestación por cese de actividad incluye ciertas particularidades de las que pueden beneficiarse las trabajadoras autónomas en situación de baja maternal. Al igual que ocurre con la prestación por desempleo, está previsto que se interrumpa o posponga cuando coincidan en el tiempo cese de actividad y maternidad, considerando el tiempo en el que se esté en cese de actividad, situación asimilada al alta, con el fin de posibilitar el acceso a la prestación de maternidad (arts. 343.2 y 4 LGSS).

IV. Junto a ello, aun no existiendo la posibilidad práctica todavía de llevar a cabo una prestación de servicios por cuenta propia a tiempo parcial, sí es posible el disfrute de la maternidad a tiempo parcial. En este caso, el art. 38 LETA se ha olvidado de incluir una previsión similar a la del art. 30 LETA pues no refiere que el incentivo de la bonificación en la cuota sea del 50% cuando se disfrute de la maternidad a tiempo parcial y, por tanto, se contrate a un sustituto a tiempo parcial<sup>45</sup>.

Tras la exposición realizada, se constata que las iniciativas que, por el momento, ha puesto en práctica en legislador, resultan insuficientes para alcanzar el objetivo de potenciar la incorporación de la mujer al mercado de trabajo o su mantenimiento a través de una actividad por cuenta propia, removiendo los obstáculos que lastran la iniciación de nuevas actividades profesionales autónomas. En esta línea, habría de avanzarse en el di-

---

<sup>45</sup> También tendrán proyección en la trabajadora autónoma emprendedora medidas no directamente dirigidas a ella -ni vinculadas a derechos de conciliación- sino diseñadas con carácter general pero de las que podrá ser beneficiaria. En concreto, tanto la Ley 14/2013 como la Ley 31/2015 articulan importantes incentivos económicos destinados a la actividad profesional de las personas discapacitadas sean estas hombres o mujeres, incentivos que se incrementarán si se trata de menores de 35 años o se trate de autoempleo de víctimas del terrorismo (art. 32 LETA). Además, se ha diseñado un sistema especialmente ventajoso para canalizar el alta en el RETA de los familiares colaboradores (autónomos colaboradores) de un trabajador autónomo que se incorporen al RETA. Similares previsiones se introducen para autónomos mayores de 65 años o para aquellos que se dediquen a la venta ambulante, independientemente de su género. Sí será, sin embargo, beneficiaria directa la mujer emprendedora de bonificaciones y reducciones de cuotas a la Seguridad Social para víctimas de violencia de género, previstas también en el art. 32 LETA.



seño y ejecución de Políticas y medidas de fomento del emprendimiento femenino<sup>46</sup> como la adopción de medidas de discriminación positiva dirigidas a mujeres que se constituyan como autónomas al igual que, en la actualidad, se apoya a los autónomos más jóvenes (menores de 30 años) desde la convicción de que el empleo por cuenta propia es una óptima vía de acceso a un primer empleo<sup>47</sup>. Esto sí se está haciendo a nivel autonómico en desarrollo del Programa de Promoción del Empleo autónomo<sup>48</sup> por el que se establecen programas de subvenciones destinados a facilitar la constitución de personas desempleadas como autónomos cuyo límite económico se fija en 10000 €. En algunos casos, también se incentiva la creación de empleo asalariado por el autónomo incluyendo asimismo en el objeto de las ayudas el apoyo a la contratación de personas desempleadas por trabajadores autónomos ya constituidos. La atención especial al colectivo de mujeres desempleadas que se constituyan como autónomas se concreta normalmente, en su consideración como beneficiarias de las medidas por el hecho de ser mujeres (en línea con la previsión de la OM que recoge varios colectivos de desempleados que pueden ser destinatarios de las ayudas –art. 3 a]-) y en la previsión de cuantías económicas superiores. En ocasiones, además, las cuantías se incrementan para mujeres víctimas de violencia de género o se contempla el supuesto particular de fomento del autoempleo y conciliación de su vida profesional y familiar<sup>49</sup>. Las ayudas se destinan, por lo general, al establecimiento como trabajador por cuenta propia, incluyendo, en algunos casos también, subvención financiera, subvención para asistencia técnica, subvención para la formación<sup>50</sup>. La adopción de estas medidas de discriminación positiva en favor de las mujeres (a pesar de su negativa percepción, en muchos casos, al considerarse que las mismas evidencian el reconocimiento de la posición de inferioridad de sus destinatarios) sería especialmente idónea en el campo del emprendimiento femenino por las significativas dificultades que muchas veces encuentran las mujeres –a nivel de acceso a financiación, por ejemplo<sup>51</sup>– para poner en marcha una actividad profesional por cuenta propia.

En definitiva, para las mujeres, el autoempleo será una buena forma de empleo en la medida en que su mayor flexibilidad en tiempos y lugar de prestación de actividad,

---

<sup>46</sup> En este sentido, ya han sido ejecutadas algunas acciones y se están llevando a cabo otras en la Dirección General de Empresa de la Comisión Europea, en la Dirección General de Política de la PYME en España (vgr. Programa de microcréditos para mujeres emprendedoras y empresarias, en colaboración con el Instituto de la Mujer) y en diversos órganos de Consejerías de Industria, Empleo, Mujer o Igualdad de las CCAA.

<sup>47</sup> SELMA PENALVA, A., "Incentivos a la mujer emprendedora...", *op. cit.*, p. 84.

<sup>48</sup> DA 2ª OM TAS/1622/2007.

<sup>49</sup> En Castilla-La Mancha, por ejemplo, la *Línea Consolidate* se dirige al apoyo y mantenimiento de la actividad emprendedora a través de subvenciones destinadas a conciliar la vida laboral, familiar y personal de la mujer titular de la actividad emprendedora en alta en el RETA o en la Mutualidad del colegio profesional correspondiente (Decreto 4/2015).

<sup>50</sup> Canarias (Resolución 7.11.2014, Resolución 20.11.2014), Navarra (Resolución 1516/2009; en este caso las bases reguladoras prevén una convocatoria de carácter permanente).

<sup>51</sup> Diversos estudios constatan el menor acceso al capital financiero por parte de las emprendedoras, las menores fuentes de financiación y el menor capital para sus negocios (en ocasiones, por el tamaño más reducido de estos, la diferencia en aspiraciones de crecimiento o la respuesta racional al alto nivel de riesgo que las mujeres emprendedoras perciben) y la convicción entre las mismas de que tienen más dificultad de acceder a la financiación bancaria que los hombres (HEILBRUNN, S., "Impact of gender on difficulties faces by entrepreneurs", *International Journal of Entrepreneurship & Innovation*, Vol. 5, nº 3, 2004, ps. 159-165; MARLOW, S., SHAW, E., CARTER, S., "Risk nationality and gender: a critical analysis of demand for finance by women Business owners", Paper presented at British Academy of Management Conference, Harrogate, September 2010).

les permitirá atender, en muchos casos, responsabilidades familiares pero esta mayor flexibilidad en el empleo también habrá de completarse con flexibilidad en la cotización. Así, se ha de avanzar en la construcción del autónomo a tiempo parcial, medida que se conformaría como un importante instrumento de potenciación del emprendimiento femenino pues los menores costes de Seguridad Social incentivarían el espíritu emprendedor<sup>52</sup> y darían entrada, seguro, a nuevas oportunidades empresariales que se conformarían, de verdad, como una forma de empleo estable para las mujeres. De esta manera, sí se perfilaría el autoempleo como una alternativa real del trabajo asalariado a tiempo parcial aportándoles la flexibilidad que necesitan. Entretanto, la tarifa plana de cotización se queda corta y debería preverse una duración superior, especialmente para las mujeres<sup>53</sup>.

---

<sup>52</sup> La figura del autónomo a tiempo parcial, contemplada en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social (DF 10ª) debería haberse previsto en el art. 1.1 LETA: *“La presente Ley será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y dentro del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, de o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo a tiempo parcial”*.

Esta DF entrará en vigor, en principio –ya pospuesta en Leyes de Presupuestos de forma sucesiva-, el 1.1.2017.

La cuota que se paga a la Seguridad social así como los impuestos son los mismos independientemente del número de horas que trabaje el trabajador por cuenta propia. Es decir, no se contemplan reducciones en las cotizaciones de los autónomos que no realicen su actividad profesional a tiempo completo (con la excepción de los supuestos de venta ambulante en mercados tradicionales o mercadillos con horario de venta inferior a 8 horas al día). Ahora bien, aunque no existe, *en puridad*, la figura del trabajador autónomo a tiempo parcial, sí se contemplan tres supuestos de parcialidad del autónomo: a) La posibilidad de que una misma persona esté cotizando al Sistema doblemente, por un trabajo como asalariado o por cuenta ajena y por una actividad como trabajador autónomo. Para este supuesto de pluriactividad, se contemplan medidas de incentivo específicas. b) El disfrute de los permisos de maternidad y paternidad a tiempo parcial. c) En los casos de contratación a tiempo parcial por cuidado de un menor de 7 años o familiar dependiente o discapacitado (art. 30 LETA).

<sup>53</sup> Con el objetivo de fomentar la iniciativa emprendedora, establece el art. 31 LETA una reducción de la cuota por contingencias comunes que se fija en 50 € durante los seis meses iniciales de actividad sin límite de edad (aun cuando para los menores de 30 años –mujeres, 35– hay una bonificación adicional del 30% durante 12 meses más -art. 31.2 LETA-) y con la exigencia de que se trate de persona física (o socios de cooperativas de trabajo asociado, sociedades laborales) pero con independencia de que se tengan o no asalariados.

Su antecedente, la tarifa plana para jóvenes autónomos (incorporada por el RD Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo) fue bien acogida aun cuando era engañosa: ni era de 50 € (eran 55,78 €, en lugar de 264,44 €), ni era igual en todo momento, sino un porcentaje variable, ni era para todos los emprendedores, sino sólo para los nuevos autónomos (personas físicas), sin trabajadores a su servicio y menores de 30 años en 2013 –después se ampliaría a todos-. La exigencia de carecer de trabajadores a cargo para beneficiarse de la reducción, fue fuertemente criticada en la medida en que limita significativamente el doble potencial generador de empleo del trabajo autónomo (*ad intra* y *ad extra*). La medida, además, reducía considerablemente su ámbito de actuación al excluir, de partida, a emprendedores que precisaran, desde el principio, trabajadores por cuenta ajena para la puesta en marcha y desarrollo de sus proyectos y coartaba, también a aquellos que, tras una primera fase, valoraran la posibilidad de ampliación de proyectos con la consiguiente vinculación de asalariados pues ello implicaría la pérdida del beneficio. La bondad de la medida está fuera de toda duda pero necesitaba algunos retoques.

La reducción se fijada sobre una base mínima y ahora también, con la regulación de 2015, la referencia sigue siendo la base mínima de cotización pero para minorar su efecto se permite como posibilidad, si se opta por bases superiores, durante los seis meses posteriores al alta, una reducción del 80% de la cuota resultante de aplicar a la base mínima de cotización el tipo mínimo de cotización. Después, se pasa a una escala descendente hasta un máximo de 18 meses tras la fecha de efectos del alta: reducción del 50% en los seis meses siguientes, del 30% en los tres meses posteriores y se termina con una bonificación del 30% en los tres últimos.

#### 4. Un apunte: Protección por maternidad y por paternidad en el RETA

En relación a la protección por maternidad, desde la LO 3/2007 la acción protectora por maternidad y por paternidad de los afiliados al RETA es prácticamente coincidente –salvando algunas diferencias puntuales– con la de los asalariados del Régimen General. También operaría la norma la extensión de los derechos de conciliación, en la medida en que es durante los períodos en los que se ejercitan estos, cuando se perciben las prestaciones. Por tanto, la extensión de las prestaciones implica el reconocimiento del derecho, como expresamente refiere la ley: *“en el supuesto de trabajadores por cuenta propia, los periodos durante los que se tendrá derecho a percibir los subsidios por maternidad y por paternidad serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los períodos de descanso laboral establecido para los trabajadores por cuenta ajena”*.

Después, la LETA sigue en esta línea al recoger, como indicamos, el derecho del trabajador autónomo a conciliar su actividad profesional con la vida personal y familiar (art. 4.3 g]) y a acceder a los derechos de protección social (asistencia sanitaria en maternidad y prestaciones económicas vinculadas a la maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural [art. 26]).

Así, los trabajadores autónomos tienen derecho a las prestaciones por maternidad, contributiva y no contributiva y a las prestaciones por paternidad, con la misma extensión y en los mismos términos que los establecidos para los trabajadores del Régimen General (art. 1 RD 295/2009, de 6 de marzo, regulador de las prestaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural). La acción protectora del sistema, por tanto, frente a las situaciones de maternidad y paternidad, la adopción y el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple, va a ser similar, por tanto, para todos los trabajadores con empleo por cuenta ajena o por cuenta propia, sin perjuicio de las especificidades propias del RETA, esto es, el requisito de acceso a las prestaciones y el disfrute en régimen de jornada parcial. Los trabajadores de este régimen especial podrán igualmente percibir los subsidios por maternidad y paternidad en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente. La DA 1ª del RD 295/2009 recoge que el disfrute de la prestación por maternidad y por paternidad a tiempo parcial sólo podrá efectuarse en el RETA con una reducción tanto del subsidio como de la actividad del 50%<sup>54</sup>.

Como puede fácilmente apreciarse, el Estado español da pleno cumplimiento al mandato de la Directiva 2010/41/UE que obliga a los Estados miembros a adoptar las medidas necesarias para que a las trabajadoras autónomas, las cónyuges y las parejas de hecho referidas en el art. 2 se les pueda conceder conforme al Derecho nacional, un subsidio por mater-

<sup>54</sup> También recoge el RD 295/2009 algunas reglas sobre la prestación de maternidad de las trabajadoras autónomas incorporadas a Mutualidades de previsión social de colegios profesionales, régimen que será diferente en función de si la Mutualidad cubre o no la protección por maternidad. Sobre el tema, *vid.* GARCÍA ROMERO, B., “La diferente protección por maternidad biológica de las profesionales colegiadas autónomas según estén integradas en el RETA o en una Mutualidad de previsión social alternativa”, Comunicación presentada al XXVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, *Las fronteras del Derecho del Trabajo en el marco comparado europeo: autónomos y becarios*, Córdoba 2-3 de junio 2016. DVD anexo al volumen publicado por Ed. Cinca, Madrid, 2016.

nidad de cuantía suficiente que permita interrupciones en su actividad profesional por causa de embarazo o maternidad por lo menos de 14 semanas. Los Estados también decidirán si el subsidio se concede de forma obligatoria o voluntaria y será suficiente si garantiza unos ingresos al menos equivalentes: a) al subsidio que la persona recibiría si interrumpiera su actividad por motivos de salud y/o a la pérdida media de ingresos o de beneficios en relación con un período anterior comparable sujeto a un límite máximo fijado en virtud del Derecho nacional y/o a cualquier otro subsidio relacionado con la familia establecido por el Derecho nacional, dentro de los límites máximos que este establezca (art. 8.1, 2 y 3). En el número 4 se recoge, además, que los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras autónomas, las cónyuges y las parejas de hecho referidas tengan acceso a servicios que ofrezcan sustituciones temporales o a los servicios sociales existentes en el país y tal acceso podrá establecerse como alternativa o complemento al subsidio indicado.

La Directiva de 2010 avanzaba significativamente frente a la derogada Directiva 86/2013/CEE que recogía una débil previsión que se limitaba a que los Estados miembros se comprometiesen a examinar la cuestión de saber si, y en qué condiciones, las mujeres autónomas y las cónyuges de los trabajadores autónomos podrían, durante la interrupción de su actividad por razones de embarazo o de maternidad, tener acceso a servicios de sustitución o a servicios sociales existentes en el territorio o beneficiarse de una prestación económica en el marco de un régimen de Seguridad Social o de cualquier otro sistema de protección social pública.

En cuanto al acceso a servicios que ofrezcan sustituciones temporales o a los servicios sociales existentes en el país que podrán establecerse como alternativa o complemento al subsidio indicado referidos en el art. 8.4 de la Directiva 2010/41/UE, aun cuando aquellas sustituciones temporales no existan como servicio institucionalizado, todas las reformas emprendidas de los últimos años dirigidas a facilitar la sustitución de trabajadoras autónomas durante la baja por maternidad (vía bonificaciones en la contratación) o la posibilidad de que el TRADE pueda tener un trabajador a cargo cuando deba dejar de prestar su actividad profesional por necesidades de conciliación (descanso por paternidad, maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural...) ex art. 11.2.a) LETA van en esa dirección.

## **5. Hacia el futuro (¿incierto?): Proposición de Ley Integral de Apoyo a los Autónomos y trabajadoras autónomas**

En el comienzo de la andadura de esta (peculiar) legislatura, el Gobierno pacta con el Grupo Parlamentario Ciudadanos la Ley Integral de Apoyo a los autónomos<sup>55</sup>. Sin perjuicio del eventual destino que pueda correr la misma, resulta interesante recoger aquí, los aspectos que conectan directamente con el emprendimiento de las mujeres, algunos de ellos defendidos ya como propuestas en este trabajo:

---

<sup>55</sup> Primera ley que este grupo defenderá en el Congreso. Sería presentada como Proposición de Ley Núm. 39-1 y publicada en el Boletín Oficial de Cortes Generales el 30 septiembre de 2016.

- I. La Proposición de Ley incorpora tres importantes modificaciones en las notas definitorias de la figura del TRADE, en concreto, respecto de la posibilidad de contratar, en determinados supuestos, a un sustituto sin perder tal condición: a) se fija en 12 años la edad de los menores cuyo cuidado legitimaría la contratación de un sustituto, b) también podría procederse a la contratación de sustituto en los supuestos de IT por enfermedad común o contingencias profesionales –con un periodo de duración superior a 30 días- y ante circunstancias excepcionales de acumulación de pedidos –no superior a 45 días en cómputo anual- y c) las excepciones a la nota de no tener trabajadores a cargo del art. 11.2.a) LETA que posibilitan la contratación de un sustituto también se podrían concretar en la subcontratación de un trabajador autónomo (importancia de las redes en el trabajo autónomo) o la realización de trabajos de colaboración de forma habitual por familiares del TRADE que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena. Como puede fácilmente apreciarse, con las nuevas excepciones se desdibujan las estrictas razones de conciliación de la actividad profesional-vida familiar del TRADE que inspiraron la incorporación de la norma de 2015 –aun mejorándose algo estas-, ampliándose a razones de salud y a necesidades de orden productivo/organizativo.
- II. Junto a ello, en materia de protección social del autoempleo, el punto de partida es la constatación de que, de un lado, las cargas en materia de Seguridad Social del autónomo no se adaptan a los variables ingresos propios de la actividad profesional de estos lo que podría, incluso, amenazar su viabilidad y, de otro, la acción protectora aún está alejada de la propia de los trabajadores asalariados.

Al efecto, se prevé, en la *relación de cotización*, la no obligación de los autónomos cuyos rendimientos netos no superen el SMI de cotizar por cuotas fijas –criterio de habitualidad del TS<sup>56</sup>–, la ampliación de la cuota reducida de 50 € para nuevos autónomos hasta los 12 meses y su aplicación a aquellos autónomos que reemprendan una actividad, las mejoras en materia de bonificaciones para los autónomos por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación (art. 30.1, 2, 3 y 4 LETA) y por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (art. 38 LETA). Junto a ello, la (reclamada) recuperación de la bonificación a trabajadoras autónomas que se reincorporen a su actividad después de la maternidad (nuevo art. 38 bis LETA) y el establecimiento de la cotización por formación profesional al igual que los trabajadores por cuenta ajena con el objetivo de que puedan acceder a los mismos recursos de formación para el empleo.

---

<sup>56</sup> Al no haberse establecido legalmente el *quantum* mínimo de habitualidad (en los requisitos que determinan la inclusión en el RETA), a la hora de precisar este factor de frecuencia o continuidad, parecería más exacto acudir a módulos temporales que a retributivos. Sin embargo, ante su dificultad, la jurisprudencia acude, como indicio de habitualidad, al montante de la retribución y se mantiene que esta se alcanza con la obtención de ingresos mínimos derivados del desarrollo de la actividad autónoma que superen el SMI (SSTS 29.10.1997 y 20.3.2007 [R] 7683 y 3185, respectivamente). También en los TSJ, aplicando el criterio de manera rigurosa y automática, STSJ País Vasco 3.6.2003 y STSJ Asturias 4.7.2003).