

TRABAJO AUTÓNOMO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR¹

M^a Belén Fernández Collados
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

1. LOS INSTRUMENTOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL COMO INCENTIVO AL EMPRENDIMIENTO EN GENERAL Y AL FEMENINO EN PARTICULAR

En pleno siglo XXI, el mercado de trabajo se distancia profundamente del acuñado como consecuencia del viejo modelo de producción *fordista*. El trabajo voluntario, personal, retribuido, por cuenta ajena y dependiente, comienza a desdibujarse en la industria 4.0, en la que las grandes fábricas son sustituidas por micro-empresas, y toma impulso el concepto de “emprendedor” como una versión renovada del trabajo autónomo, con una especie de *plus*: la contribución con su idea a una nueva fórmula de negocio², convirtiéndose desde la aprobación de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, en una especie de baluarte con el que hacer frente a la destrucción de empleo propiciada por la crisis económica.

Curiosamente, el término emprendimiento no es propiamente jurídico, pese a ser empleado en los textos legales con cierta prolijidad, no existe una conceptualización legal del mismo, y son contadas las referencias legales en las que queda reflejada su impronta economicista, vinculando el término a la gestación de nuevas actividades productivas³. Normalmente se alude a dicho término para referirse, bien a los trabajadores por cuenta propia incorporados al sistema de Seguridad Social⁴, bien al empresario del art. 1.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante)⁵, y aún con la duda de si realmente dicho término ha acabado aportando algo específico⁶, lo cierto es que el autoempleo, el trabajo autónomo o emprendimiento⁷, en el vigente contexto socio-económico y laboral, representa una de las pocas opciones de creación de empleo y de las escasas alternativas al desempleo.

¹ Este trabajo de investigación ha de insertarse en el Proyecto de investigación del Programa Estatal de I+D+i Orientada a los Retos de la Sociedad: “El futuro del sistema español de protección social. Análisis de las reformas en curso y propuestas para garantizar su eficiencia y equidad (V). Salud, familia y bienestar” DER2016-76557-R.

² Para LÓPEZ ANIORTE, M. C.: “Precisando conceptos: autónomo, empresario y emprendedor” en VV.AA.: *Fomento del trabajo autónomo y la economía social. Especial referencia a las novedades introducidas por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre*, FARIAS BATLLE, M. y FERRANDO GARCÍA, F.M. (Dir.), Aranzadi, 2015, pág. 56, “Con este término, procedente del ámbito de la economía, se enfatiza la idea de riesgo que acompaña a quien asume con determinación la puesta en marcha de un negocio”.

³ Son contadas las excepciones en las que puede verse reflejada la impronta economicista del término vinculándolo a la gestación de nuevas actividades productivas, como, por ejemplo, en el art. 70.1 de la Ley 14/2013, o asociándolo al tamaño de la empresa, como es el caso del art. 4.1 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

⁴ Arts. 1 y ss. de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

⁵ En el art. 3 de la Ley 14/2013 se identifica al emprendedor como aquella persona (física o jurídica) que desarrolle una actividad económica empresarial o profesional.

⁶ SEMPERE NAVARRO, A. V. y FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.: “Emprendedores y reformas laborales”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, num.8/2013 (BIB 2013\2367).

⁷ Sobre las diferencias terminológicas es sumamente clarificador *vid.* López Aniorde, M.C., *op. cit.*, págs. 33-60.

Es por ello que, gran parte de las políticas activas de empleo van dirigidas a fomentar el autoempleo tanto individual como colectivo. Las políticas activas de empleo son definidas en el art. 36.1 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo (LE, en adelante), como “el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social”. Y las personas a las que están destinadas son fundamentalmente las que tienen especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, los “colectivos prioritarios” del art. 30 LE, entre las que se encuentran las mujeres.

El marco legal de las políticas activas de empleo está subordinado a la condición de Estado parte de la Unión Europea, donde el fomento del trabajo autónomo no es ninguna novedad, pues ya en el Consejo de Essen, en diciembre de 1994, se comienza a tomar conciencia del relevante papel que el autoempleo puede desempeñar en orden a la creación de empleo, siendo con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam y, en particular, a través del Título VIII sobre el empleo, decidido en el Consejo Europeo Extraordinario sobre el Empleo, celebrado en 1997 en Luxemburgo, cuando el autoempleo se incluye entre las distintas medidas propuestas para la creación de empleo⁸. La hoja de ruta de la política de empleo española, plasmada en la Estrategia Española de Empleo, ha sido trazada por la “Estrategia Europea 2020. Una estrategia para el crecimiento inteligente, sostenible e integrador”⁹, en la que se reconoce el emprendimiento y el trabajo por cuenta propia como aspectos fundamentales para el logro del objetivo de crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

En consonancia con todo ello, en España, tanto a nivel estatal, como autonómico, e incluso local¹⁰, en los últimos años se han intensificado las políticas activas de empleo que tienen como objeto el fomento del espíritu empresarial y de la economía social. En el plano estatal -que es al que se circunscribe este trabajo- se dio un gran paso en 2013 con la aprobación de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo y la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. Ya en 2015 se publicó la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social. Y en 2017 se cierra el círculo con la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo (LRUTA, en adelante).

La incentivación del autoempleo puede ser de lo más variopinto, de hecho, la propia Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (LETA, en adelante), especifica en su art. 27.2, que las políticas de fomento del autoempleo se pueden materializar “en medidas dirigidas a:

- a) Remover los obstáculos que impidan el inicio y desarrollo de una actividad económica o profesional por cuenta propia.
- b) Facilitar y apoyar las diversas iniciativas de trabajo autónomo.

⁸ Cfr. GARCÍA VALVERDE, M. D.: “Promoción y fomento del autoempleo”, *Temas Laborales*, núm. 81/2005, págs. 108-109.

⁹ Sobre la aplicación en España de la Estrategia 2020 *vid.* FERRANDO GARCÍA, F. M., GARCÍA ROMERO, M. B. y LÓPEZ ANIORTE, M. C.: “Reflexiones sobre la aplicación en España de la estrategia europea de empleo” en CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ PROL, F. (Coord.): *Políticas de Empleo*, Aranzadi, 2013.

¹⁰ Téngase en cuenta que una de las notas características del marco legal de las políticas activas de empleo es la descentralización del Sistema Nacional de Empleo (*vid.* los arts. 3 y 4 LE).

- c) Establecer exenciones, reducciones o bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.
- d) Promover el espíritu y la cultura emprendedora.
- e) Fomentar la formación y readaptación profesionales.
- f) Proporcionar la información y asesoramiento técnico necesario.
- g) Facilitar el acceso a los procesos de innovación tecnológica y organizativa, de forma que se mejore la productividad del trabajo o servicio realizado.
- h) Crear un entorno que fomente el desarrollo de las iniciativas económicas y profesionales en el marco del trabajo autónomo.
- i) Apoyar a los emprendedores en el ámbito de actividades innovadoras vinculadas con los nuevos yacimientos de empleo, de nuevas tecnologías o de actividades de interés público, económico o social”.

Además, el mismo art. 27 párrafo 3 LETA prescribe que “La elaboración de esta política de fomento del trabajo autónomo tenderá al logro de la efectividad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prestará especial atención a los colectivos de personas desfavorecidas o no suficientemente representadas, entre los cuales las personas con discapacidad ocupan un lugar preferente”.

En consecuencia, la incentivación del autoempleo no puede quedar reducida a la facilitación de los medios de apoyo público para que la puesta en marcha del proyecto sea viable económicamente, pudiendo traducirse en una amplia amalgama de medidas no sólo laborales y de Seguridad Social, también en otras de apoyo indirecto al emprendimiento como una adecuada política de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas emprendedoras.

Los datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social español¹¹ revelan que las mujeres, a 31 de diciembre de 2018, representaban únicamente el 35,3 % del total de trabajadores autónomos inscritos en los diferentes regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social. Entre otros motivos, porque, aunque paradójicamente la aparente libertad y flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo característico del trabajo autónomo podría hacer creer que facilita la conciliación de los intereses personales, familiares y profesionales, lo cierto es que el autoempleo normalmente requiere una jornada mucho más extensa y tradicionalmente los trabajadores que han optado por el trabajo autónomo han carecido de instrumentos laborales de conciliación¹².

De hecho, puede afirmarse que la política de fomento de autoempleo femenino adolece de una adecuada perspectiva de género y que en la LETA no se encuentra ninguna previsión relativa a la adopción de medidas concretas de fomento del empleo autónomo femenino y de acción positiva encaminada a compensar las verdaderas dificultades y desventajas a que se enfrentan las mujeres en el desarrollo de una actividad por cuenta propia, en comparación a las que puede encontrar un hombre en la misma situación¹³.

Aunque la necesidad de conciliación de la vida laboral y familiar no debe considerarse como una cuestión exclusivamente femenina, tampoco puede ignorarse el hecho de que estadísticamente son más las mujeres que dedican su tiempo a cuestiones relacionadas con el cuidado de la familiar y las tareas del hogar¹⁴ y que son las mujeres las que se

¹¹ http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/

¹² Cfr. PÉREZ AGULLA, S. y GIL PLANA, J.: “Los trabajadores autónomos y la conciliación de la vida familiar, personal y profesional”, en Mella Méndez L. (Dir.): *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica. Estudios desde el Derecho Internacional y Comparado*, Editorial DELTA, 2015, pág. 87.

¹³ MOLINA HERMOSILLA, O.: “El autoempleo como solución -más pretendida que real- para la inserción de colectivos más desfavorecidos”, *Aranzadi Social*, núm.16/2007, (BIB 2007\2266).

¹⁴ Según el estudio del INE titulado “Mujeres y Hombres en España” actualizado en 2008, “Los hombres sin hijos con pareja que trabaja dedican 8,7 horas a la semana a actividades de trabajo no remunerado, las mujeres sin hijos con pareja que trabaja dedican 16,4 horas a la semana a actividades de trabajo no

acogen a un mayor número de licencias, permisos y excedencias por cuidado de hijo o de familiar a cargo¹⁵.

Por otro lado, no cabe obviar que el trabajo autónomo está excluido de la regulación laboral por excelencia: el Estatuto de los Trabajadores y que las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral están relacionadas con el patrón de trabajo voluntario, personal, por cuenta ajena, retribuido y dependiente. Los instrumentos de conciliación, más que en fórmulas de reorganización del tiempo de trabajo, consisten básicamente en tiempos de ausencia del trabajo a cargo del empresario (permisos retribuidos), a cargo del trabajador (reducciones de jornada y excedencias) o del propio sistema de Seguridad Social -si incluimos como tales la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses-. Dado que los instrumentos laborales de conciliación son inaplicables al trabajo autónomo, ello no obsta a que se puedan arbitrar legalmente figuras nuevas (más o menos novedosas, o más o menos análogas a las ya existentes por referencia al trabajo por cuenta ajena)¹⁶.

Hasta el año 2007, la conciliación de la vida familiar y laboral en el trabajo autónomo es prácticamente invisible. Con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI, en adelante) y la propia LETA, por primera vez, se reconoce expresamente en nuestro ordenamiento jurídico el derecho de las personas trabajadoras autónomas a la conciliación de la vida familiar y profesional (art. 4.3.g) LETA)¹⁷.

Como consecuencia de todo lo expuesto, en los últimos tiempos, se han implementado una serie de medidas que -en un sentido amplio- pueden considerarse instrumentos de conciliación de la vida familiar y laboral del trabajador autónomo, y que a su vez constituyen una serie de incentivos al emprendimiento, calificables incluso de políticas activas de empleo. Tales medidas, de algún modo pretenden emular los permisos, excedencias y licencias propias del trabajo por cuenta ajena, garantizando su cese en la actividad por un periodo igual al del trabajador por cuenta ajena, liberándolo de los costes de los seguros sociales propios o de los trabajadores que necesiten contratar para poder disfrutar del tiempo necesario para conciliar, e incluso, permitiendo la contratación de otra persona en el caso de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, cuya característica definitoria precisamente es no tener trabajadores a su cargo. Son, por tanto, instrumentos de conciliación de la vida familiar y laboral que fomentan el emprendimiento en general y el femenino en particular:

remunerado”. Por su parte, “los hombres con hijos con pareja que trabaja dedican 20,8 horas a la semana a realizar actividades de trabajo no remunerado, mientras que las mujeres con hijos con pareja que trabaja dedican 37,5 horas semanales a estas actividades”
http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472488&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

¹⁵ En 2018, se han registrado 57.057 excedencias por cuidado familiar, de las cuales 51.036 corresponden a solicitudes presentadas por mujeres y 6.021 por hombres. La variación interanual ha sido de un 3,49%, lo que ha supuesto un aumento de 1.924 excedencias respecto a 2017.
<http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/seguridadsocial/detalle/3455>

¹⁶ BARRIOS BAUDOR, G.L.; “La conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los trabajadores autónomos: estado de la cuestión y propuestas de reforma”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 345/2011, pág. 60.

¹⁷ “A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, en los términos previstos en la legislación de la Seguridad Social”.

- La bonificación del 100% de las cuotas de Seguridad Social para trabajadores autónomos en periodo de descanso por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- La bonificación a trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación.
- La excepción a la prohibición de tener trabajadores a cargo de los TRADE por motivos de conciliación.
- El incentivo a la reincorporación de las trabajadoras autónomas tras el cese por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela.

2. BONIFICACIÓN DEL 100% DE LAS CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL PARA TRABAJADORES AUTÓNOMOS EN PERIODO DE DESCANSO POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL DE UN MENOR DE NUEVE MESES

Sin lugar a dudas, antes de hablar de conciliación, la primera medida imprescindible para que las mujeres puedan decidir asumir la doble condición de madre y autónoma es contar con el derecho a suspender su actividad y obtener un subsidio en igualdad de condiciones que las trabajadoras dependientes. En la actualidad, también para los hombres es una medida importante, dado que cada vez son más los hombres implicados en el cuidado de su prole y, sobre todo, por su mayor extensión temporal, que en 2021 estará equiparado al de maternidad¹⁸.

A nivel europeo, el gran hito normativo a este respecto es la Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010¹⁹, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, pues recoge la necesidad de que los Estados miembros adopten las medidas necesarias para que, a las trabajadoras autónomas, las cónyuges y las parejas de hecho colaboradoras en el trabajo autónomo disfruten de un subsidio por maternidad de cuantía suficiente que permita interrupciones en su actividad profesional por causa de embarazo o maternidad durante por lo menos 14 semanas. Siendo decisión de los Estados si el subsidio es voluntario u obligatorio. No obstante, en 2010, en España, las trabajadoras autónomas ya tenían reconocida una baja por maternidad de 16 semanas, al igual que las trabajadoras por cuenta ajena. Es por ello que una vez reconocido el derecho a suspender la actividad laboral y cobrar un subsidio por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, el verdadero reto es la equiparación total entre trabajadores y trabajadoras dependientes y autónomos. Y del mismo modo que en su día se pensó que la trabajadora por cuenta ajena de baja por maternidad no debía suponer “un coste” para la empresa, y se emprendió el camino de la “maternidad a coste cero” en materia de Seguridad Social para las empresas

¹⁸ El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en su artículo 18 añade una nueva disposición transitoria decimotercera al ET: “Disposición transitoria decimotercera. Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, que determina que el 1 de enero de 2021 cada progenitor disfrutará del mismo periodo de descanso, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio.

¹⁹ Sobre la evolución de la protección de la conciliación del trabajo autónomo en la UE *vid.* PÉREZ AGULLA, S. y GIL PLANA J.: “Los TRADES y la conciliación de la vida familiar o personal”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.168/2014, (BIB 2014\3569).

que sustituyeran a la trabajadora de baja por maternidad, su homónimo en el trabajo autónomo es la posibilidad que ofrece la bonificación -tan demandada por la doctrina científica²⁰- del 100% de la cuota a la Seguridad Social tanto de la trabajadora o trabajador autónomo que cese en su actividad por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, como de la persona a la que contrate para que le sustituya.

Originariamente la bonificación del 100% de la cuota de autónomo, introducida en el art. 38 LETA por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, estaba condicionada a la contratación de otra persona para su sustitución a través de un contrato de interinidad. Desde octubre de 2017, sin embargo, la LRUTA, elimina dicho requisito, lo que significa que, en todo caso, el trabajador o la trabajadora autónoma durante su baja por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural no tendrá que pagar sus cuotas a la Seguridad Social, siempre que su baja dure como mínimo un mes. Constituye, sin lugar a dudas, una gran noticia para las pequeñas empresarias que en muchos casos no tienen trabajadores/as a su cargo y que durante el periodo de baja no les compensa contratar a nadie, prefiriendo tener cerrado su negocio, pero que aun así habían de asumir el coste de las cuotas de cotización. Si bien, podría pensarse que se está desincentivando la contratación para su sustitución, no es así, porque igualmente queda incentivada la contratación de un trabajador/a interino/a, lo que no se está es obligando a tomar esa decisión o a tener que asumir el coste de la cuota de Seguridad Social sin estar trabajando, o incluso, a la renuncia de parte de la baja por maternidad o paternidad, que es lo que solía suceder con gran parte de los trabajadores y trabajadoras autónomas.

Otra novedad importante de la LRUTA ha sido el cambio en la fórmula para calcular el importe de la bonificación, pasando de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio, a aplicar a la base media que tuviera en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida, el tipo de cotización establecido como obligatorio, y si llevara menos de 12 meses de alta, la base media de cotización se calculará desde la fecha de alta. Ello significa que la bonificación no se calculará sobre la base mínima de cotización, sino sobre la base real, y con ello se desincentiva la opción de cotización por la base mínima.

3. BONIFICACIÓN A TRABAJADORES INCLUIDOS EN EL RETA POR CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y FAMILIAR VINCULADA A LA CONTRATACIÓN

Si por conciliación de la vida familiar y laboral se entiende fundamentalmente la posibilidad de alternar el cuidado de personas dependientes, en la mayoría de los casos de hijos/as a cargo, con el trabajo remunerado, bien por cuenta ajena o por cuenta propia, obviamente, la necesidad de conciliación comienza justo después de esas 16 semanas de permiso por maternidad o por paternidad, cuando la criatura sigue siendo tan dependiente como lo era al nacer y se hacen más patentes las necesidades de conciliación y la ausencia

²⁰ BARRIOS BAUDOR, G.L., *op. cit.*, págs. 86y 87 y TORTUERO PLAZA, J.L.: *50 propuestas para racionalizar la maternidad y facilitar la conciliación laboral (Del permiso de paternidad obligatorio... al apoyo a las PYMES)*, Cuadernos Civitas, 2006, págs. 238 y 239.

de medidas cuando el trabajo es autónomo, fundamentalmente por la dificultad que supone trasladar al trabajo autónomo las medidas laborales de conciliación²¹.

Por la propia naturaleza del trabajo dependiente y del trabajo independiente o autónomo, la completa asimilación entre el Régimen General y el RETA es irrealizable, así como todos los instrumentos laborales de conciliación inaplicables al trabajo autónomo, lo que no obsta a que de forma progresiva deban converger ambos regímenes en todo lo posible y que los instrumentos laborales de conciliación que sí tengan cabida en el trabajo autónomo sean incorporados a la LETA.

Un paso importante en este sentido fue el dado por el Real Decreto-Ley 1/2015, de 27 de febrero, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social, al incorporar a la LETA el art. 30, modificado por el art. 9 de la Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social, con la que se convalida el Real Decreto-Ley 1/2015 y por la LRUTA.

El art. 30 LETA, respondiendo a lo previsto por la propia Disposición Final Segunda de la LETA, viene a configurar la posibilidad de que los trabajadores autónomos puedan disfrutar de una medida conciliatoria muy *sui generis*, una especie de híbrido entre una excedencia y una reducción de jornada por cuidado de menor o familiar a cargo, sin asumir los costes en seguridad social, bonificándose el 100 por cien de la cuota por contingencias comunes.

No es una figura equiparable a ninguno de los tradicionales instrumentos laborales de conciliación del trabajo dependiente. No es una excedencia porque los autónomos no se encuentran en situación asimilada al alta, siendo precisamente un requisito la permanencia en situación de alta (art. 30.2 LETA), por lo que los autónomos podrán seguir realizando su actividad profesional, pero disponiendo del tiempo necesario para poder hacer frente a sus obligaciones familiares al tener contratada una persona por cuenta ajena. No es tampoco una reducción de jornada por motivos familiares, porque la persona contratada por cuenta ajena lo podrá estar a tiempo completo, o a tiempo parcial, y sólo en el caso de estarlo a tiempo parcial, la bonificación será del 50 por ciento, no del 100 por cien (art. 30.2 LETA).

El incentivo tiene una duración máxima de 12 meses y consiste exclusivamente en la bonificación del 100 por cien de la cuota por contingencias comunes, que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida, el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento establecido en el RETA, y en el caso de que el trabajador llevara menos de 12 meses de alta en el RETA, la base media de cotización se calculará desde la fecha de alta (art. 30.1 LETA).

Con esta bonificación, tal y como puso de manifiesto en su momento la propia Exposición de Motivos de la Ley 25/2015, se cumple un doble objetivo: la adopción de medidas que contribuyen a la viabilidad del proyecto profesional de los trabajadores autónomos, permitiéndoles hacer frente a sus obligaciones familiares a la par que mantener su actividad profesional, y la contribución a la dinamización del mercado de trabajo, al estar la medida vinculada a la contratación de un trabajador por cuenta ajena. En consecuencia, dos son los requisitos fundamentales para poder acceder a ella: la necesidad de hacer frente a unas determinadas obligaciones familiares sin contar con trabajadores a su cargo y la contratación de un trabajador por cuenta ajena.

No podrá accederse a esta bonificación por cualquier obligación familiar, el art. 30.1 LETA determina exclusivamente 3 supuestos:

²¹ Vid. MORENO DE VEGA Y LOMO, F.: “El trabajador autónomo: la conciliación entre la actividad profesional y su vida familiar”, *Revista de Derecho Social*, núm. 43/2008, pág. 94.

- Por cuidado de menores de 12 años a cargo.
- Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia debidamente acreditada.
- Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento o una discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento, cuando dicha discapacidad esté debidamente acreditada, siempre que dicho familiar no desempeñe una actividad retribuida.

Esta medida queda restringida a los trabajadores autónomos que carezcan de trabajadores a su cargo, tanto en la fecha de inicio de la aplicación de la bonificación, como durante los doce meses anteriores a la misma, si bien, a estos efectos, no se tomará en consideración la contratación a través de un 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 (art. 30.4 LETA).

La bonificación está condicionada a la permanencia en alta en el RETA de la persona beneficiaria durante el periodo de disfrute de la bonificación y durante los seis meses posteriores a la misma, así como a la contratación de un trabajador por cuenta ajena, a tiempo completo o parcial, que será ocupado en la actividad profesional que da lugar al alta en el Sistema de Seguridad Social de la persona beneficiaria. Cuando el contrato se realice a tiempo parcial, la jornada laboral no podrá ser inferior al 50 por ciento de la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable y la bonificación de la cuota será del 50 por ciento (art. 30.2 LETA).

La persona a la que se contrate por cuenta ajena habrá de mantenerse contratada durante todo el periodo del disfrute de la bonificación. Aunque, en todo caso, la duración del contrato deberá ser, al menos, de 3 meses desde la fecha de inicio del disfrute de la bonificación (art. 30.2 LETA). Ello no significa que el contrato por cuenta ajena no pueda extinguirse por causas objetivas o por despido disciplinario reconocido uno u otro como procedente, o por la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o por resolución durante el periodo de prueba, incluso sin haber transcurrido los tres meses, pero siempre que se contrate a otra persona en un plazo máximo de 30 días. En caso de incumplimiento de este requisito habrá de procederse al reintegro del importe de la bonificación, que quedará limitado exclusivamente a la parte de la bonificación disfrutada que estuviera vinculada al contrato cuya extinción no se hubiera producido en los supuestos antedichos. Igualmente, el trabajador autónomo habrá de reintegrar el importe de la bonificación, si causa baja en el RETA sin que hayan transcurrido seis meses desde el vencimiento del plazo de disfrute de la misma (arts. 30.2 y 3 LETA). Con estas medidas se pretenden evitar altas fraudulentas.

La contratación de un trabajador por cuenta ajena se hará a través de un contrato de duración determinada para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, pues el propio art. 30.7 LETA remite la regulación de la contratación “en lo no previsto expresamente”, a lo dispuesto en el art. 15.1.c) ET.

Las personas beneficiarias de la bonificación tendrán derecho a su disfrute una vez por cada una de las personas causantes a su cargo señaladas en el apartado 1 del artículo 30 LETA, siempre que se cumplan el resto de requisitos previstos en el art. 30 LETA (art. 30.5 LETA).

Así pues, la única alternativa de conciliación para los autónomos es la contratación de otra persona para poder disponer de más tiempo y mayor flexibilidad para poder atender

las cargas familiares, una solución que únicamente supone la bonificación de la cuota de cotización del autónomo, siempre que el motivo de conciliación sea uno de los recogidos en la propia Ley, no cuente con personas contratadas a su cargo, y además sólo por un periodo de 12 meses, cuando es de sobra conocido que la maternidad y cualquiera de las otras cargas familiares previstas en el art. 30 LETA se prolongan mucho más en el tiempo. No obstante, los instrumentos de conciliación laborales también suelen estar restringidos temporalmente y esta bonificación no deja de ser una medida de política activa de empleo, por lo que su duración no debe ser indefinida.

Por otro lado, esta medida supone para el autónomo el coste salarial de la persona que contrata por cuenta ajena y sus cuotas a la Seguridad Social si no pueden ser bonificadas o reducidas. A este respecto, el propio art. 30.6 LETA señala que esta medida será compatible con el resto de incentivos a la contratación por cuenta ajena, conforme a la normativa vigente, pero lo cierto es que en estos casos la cuota a la Seguridad Social de la persona contratada no parece que pueda verse bonificada sin más, pues no es un contrato de interinidad celebrado con personas desempleadas para la sustitución en periodo de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad (Disposición Adicional 2ª de la Ley 12/2001), ni un contrato de interinidad con personas beneficiarias de prestaciones por desempleo para sustituir a trabajadores/as en situación de excedencia por cuidado de familiares (Disposición Adicional 21ª ET).

4. LA EXCEPCIÓN A LA PROHIBICIÓN DE TENER TRABAJADORES A CARGO DE LOS TRADE POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN

Dado que, como se puede advertir, la conciliación consiste básicamente en disponer de tiempo para poder dedicarlo a las cuestiones personales, o a la atención y el cuidado de la familia, su articulación en permisos, licencias y excedencias para los trabajadores por cuenta ajena se corresponde, en el caso del trabajo autónomo, con la posibilidad de que éste pueda disponer de ese mismo tiempo, a través de la contratación de otra persona que le supla en parte de sus tareas o poder disponer de mayor flexibilidad horaria. Pero, ¿qué ocurre entonces con los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE) cuyo rasgo definitorio es precisamente “no tener a su cargo” trabajadores por cuenta ajena, ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros.?

La definición de TRADE se encuentra en el art. 11.1 LETA: aquellas personas que “realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales”. Una de las condiciones que ha de reunir es precisamente “no tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes” (art. 11.1.a) LETA). Su carácter insustituible complica sobremanera la conciliación de la vida familiar y profesional²², sobre todo, si a ello se le suma la posibilidad del cliente de resolver el contrato en supuestos de maternidad y paternidad, siempre y cuando ello le suponga un

²² Para mayor abundamiento *vid.* GUERRERO VIZUETE, E.: “La desnaturalización de la figura del trabajador autónomo dependiente económicamente a través del fomento del ejercicio de su derecho a la conciliación profesional y familiar”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.188/2016, (BIB 2016\3185).

perjuicio importante. Situación que ha sido muy criticada por la doctrina científica²³, al primarse el interés del cliente sin tenerse en cuenta que el hecho de que una situación inherente al sexo como es la maternidad pueda justificar la extinción del contrato, no deja de plantear la sospecha de su carácter discriminatorio por razón de sexo²⁴.

Esta circunstancia viene a subsanarse -en parte- con la Ley 31/2015, que permite la posibilidad de que el TRADE contrate a un trabajador por cuenta ajena en determinados supuestos en los que la interrupción de la actividad esté vinculada a la conciliación (art. 11.2.a) LETA), además, se han exceptuado los supuestos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural de un menor de 9 meses, de la posibilidad de extinción por parte del cliente del contrato por ocasionar la interrupción justificada de la actividad profesional “un perjuicio importante al cliente que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad”, siempre que se mantenga la actividad a través de la contratación de un trabajador por cuenta ajena (art. 16.3 LETA), es decir, si no se da esa contratación que mantenga la actividad, el cliente podrá voluntariamente extinguir el contrato si se ocasiona un perjuicio importante al cliente que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad.

La Ley 31/2015 ha modificado el art. 11.2.a) LETA, exceptuando de la prohibición de tener a cargo trabajadores por cuenta ajena cinco casos concretos:

- Supuestos de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- Períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.
- Por cuidado de menores de siete años que tengan a su cargo.
- Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada.
- Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con una discapacidad igual o superior al 33 por ciento, debidamente acreditada.

Sin embargo, estos cinco casos de conciliación no coinciden con los que quedan exceptuados en el art. 16.3 LETA de la posible extinción contractual justificada por parte del cliente, por ocasionar un perjuicio importante que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad. Efectivamente, el tenor literal se refiere a “maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural de un menor de 9 meses”, por lo que deja fuera el cuidado de menores y familiares a cargo. Lo más probable es que se deba a que como puede deducirse del art. 11.2.a) LETA, para el cuidado de menores y familiares a cargo lo que se prevé es una reducción de jornada para los trabajadores autónomos, pues el contrato del trabajador por cuenta ajena no podrá superar el 75 por ciento de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, en cómputo anual, por lo que en tales situaciones no hay una interrupción de la actividad por parte del TRADE, pues se continúan prestando los servicios a la par que el trabajador por cuenta ajena contratado y difícilmente se va a producir “un perjuicio importante al cliente que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad”²⁵. Otra opción sería considerar que los casos justificados de extinción unilateral del cliente previstos en el art. 16.3 LETA se circunscriben a “d) Incapacidad temporal, maternidad,

²³ Vid. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Régimen profesional, derechos colectivos y Seguridad Social del trabajador autónomo tras la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo*, Eolas, 2009, pág. 83.

²⁴ MONTOYA MELGAR, A.: *El contrato del TRADE. La Ley y el Reglamento*, Cuadernos Civitas, Thomson-Reuters, 2009, pág. 158.

²⁵ FERRANDO GARCÍA, F.M., *op. cit.*, págs. 202-203.

paternidad, adopción o acogimiento”, “e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses” y “g) Fuerza mayor”, mientras que el cuidado de un menor o familiar a cargo podría estar comprendido en el apartado b) del art. 16.1 LETA: “b) La necesidad de atender responsabilidades familiares urgentes, sobrevenidas e imprevisibles”, al que no alude el párrafo 3 del art. 16 LETA como causa justificada de extinción contractual por voluntad del cliente, aunque se ocasione un perjuicio importante al cliente que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad, pero no siempre el cuidado de un familiar a cargo es una necesidad familiar urgente, sobrevenida e imprevisible, y menos el cuidado de un hijo a cargo.

En los cinco casos previstos en el 11.2.a) LETA el TRADE podrá contratar una única persona, incluso si concurren dos o más de los supuestos previstos, y únicamente se permitirá la contratación de una persona por cada menor de siete años o familiar a cargo. La contratación del trabajador por cuenta ajena se registrará -en lo no previsto expresamente por la LETA- por el art. 15.1.c) ET y sus normas de desarrollo, y trabajador autónomo tendrá carácter de empresario conforme al art. 1.2 ET.

Cuando la contratación se deba al cuidado de un menor o un familiar a cargo, el contrato se celebrará por una jornada equivalente a la reducción de la actividad efectuada por el autónomo sin que pueda superar el 75 por ciento de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, en cómputo anual, entendiéndose a estos efectos por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el art. 12 ET.

Aunque la duración del contrato estará vinculada al mantenimiento de la situación de cuidado de menor de siete años o persona en situación de dependencia o discapacidad a cargo del trabajador autónomo, en todo caso tendrá una duración máxima de doce meses. Puede verse aquí el paralelismo entre esta herramienta de conciliación para el TRADE y la regulada en el art. 30 LETA antes analizada como única alternativa a la conciliación de los trabajadores autónomos. Es más, dado que el TRADE es un trabajador autónomo, y fundamentalmente porque el propio art. 11.2.a) LETA así lo reconoce expresamente, el TRADE podrá beneficiarse de la bonificación de su cuota de cotización por la contratación de un trabajador por cuenta ajena conforme al art. 30 LETA.

Para evitar la concatenación de contratos temporales, se marca un periodo mínimo de 12 meses -desde el final del contrato- para poder celebrar un nuevo contrato con un trabajador por cuenta ajena si vuelve a ocasionarse cualquiera de las causas previstas en el art. 11.2.a) LETA, con una salvedad: que después de la contratación por riesgo durante el embarazo, el nuevo contrato se deba a que el TRADE se acoja a su derecho a disfrutar del periodo de descanso por maternidad. No obstante, cuando el trabajador por cuenta ajena suspenda su contrato con el TRADE por incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción o 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 por causas procedentes, el TRADE podrá contratar otra persona para sustituir a la inicialmente contratada, sin que, en ningún momento, ambas personas puedan prestar sus servicios de manera simultánea y sin que, en ningún caso, se supere el periodo máximo de duración de la contratación previsto.

5. EL INCENTIVO A LA REINCORPORACIÓN DE LAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS TRAS EL CESE POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO Y TUTELA

La Disposición Derogatoria Única del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, derogó la Disposición Adicional 65ª de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006, que regulaba la bonificación para

trabajadoras autónomas reincorporadas después de la maternidad, conforme a la cual, las trabajadoras por cuenta propia que “habiendo cesado su actividad por maternidad y disfrutado del período de descanso correspondiente, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia en los dos años siguientes a la fecha del parto tendrán derecho a percibir una bonificación del 100 por ciento de la cuota por contingencias comunes resultante de aplicar el tipo de cotización a la base mínima vigente en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de la Seguridad Social, independientemente de la base por la que coticen, y durante un período de 12 meses”.

La LRUTA incorpora de nuevo una bonificación de las cuotas de las trabajadoras incluidas en el RETA o como trabajadoras por cuenta propia en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, que se reincorporen a su actividad laboral por cuenta ajena, dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la fecha efectiva de su cese, tras haber cesado su actividad por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela. Pero esta nueva versión del incentivo, supone la aplicación de lo que se viene denominando como “tarifa plana”, es decir, una cuota reducida de 50€ por contingencias comunes, incluida incapacidad temporal, si ha optado por cotizar por la base mínima, o una bonificación del 80% de la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización establecida con carácter general en el correspondiente régimen especial el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal (art. 38 bis LETA)²⁶.

Esta bonificación ha sido, a su vez, modificada por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, elevándose la “tarifa plana” de 50€ a 60€, si se ha optado por cotizar por la base mínima, pero en lugar de preverse únicamente la cuota por contingencias comunes, como ocurría en la versión de la LRUTA, la “tarifa plana” será aplicable a las contingencias comunes y a las profesionales. Si la trabajadora optase por una base de cotización superior a la mínima, podrá aplicarse durante los 12 meses inmediatamente posteriores a la reincorporación, una bonificación del 80 por ciento sobre la cotización por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización por contingencias comunes vigente en cada momento (art. 38 bis LETA)²⁷.

Se trata de una forma de política activa de empleo que será sufragada por el Servicio Público de Empleo, con la que se incentiva la reincorporación de las trabajadoras autónomas tras la maternidad, pero antes de que la criatura alcance los 3 años que determinan la entrada en la Escuela Infantil, así como la cotización por una base superior a la mínima. A este respecto, no es una cuestión baladí el destacar que la LRUTA ha restituido esta bonificación para la reincorporación de la trabajadora autónoma, pero no su homóloga para la trabajadora por cuenta ajena, prevista originariamente en el art. 2.1

²⁶ Para el año 2018, dado que la base mínima de cotización del RETA fue de 919,80€ y el tipo de cotización por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal fue del 29,80%, la aplicación de una reducción en la cuota equivalente al 80%, suponía una cuota a pagar de 54,82€, en vez de 274,1€ y comportaba un ahorro de 219,28€ al mes. Así pues, convenía optar por una base de cotización superior, a los efectos de poder padecer cualquier contingencia, por sólo 4,82€ más.

²⁷ Para el año 2019, dado que la base mínima de cotización del RETA es de 944,40€ y el tipo de cotización por contingencias comunes es del 28,30%, si se le aplica una reducción en la cuota equivalente al 80%, la cuota a pagar será de 53,45€, en vez de 267,27€, lo que supone un ahorro de 213,82€ al mes. Sigue siendo, por tanto, más conveniente optar por una base de cotización superior, a los efectos de poder padecer cualquier contingencia, por sólo 6,55€ más, sobre todo teniendo presente la considerable subida de la base máxima de cotización.

de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, y suprimida por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, destinada a incentivar la contratación indefinida a tiempo completo de las mujeres en el plazo de 24 meses desde la fecha del parto, adopción o acogimiento, o tras 5 años de inactividad laboral, siempre que anteriormente hubieran estado de alta en un régimen de la Seguridad Social un mínimo de 3 años. Una decisión que parece estar en sintonía con una especial incentivación del trabajo autónomo femenino.

6. REFLEXIÓN FINAL

En un mercado laboral muy inestable, en el que las jornadas laborales reales son mucho más amplias que las que marca la norma, donde el derecho a la desconexión digital no ha comenzado a surtir efectos, la conciliación de la vida familiar y laboral sigue siendo un verdadero hándicap, pese a la existencia de mecanismos y resortes jurídicos que la avalan. Y si dicha conciliación es un hándicap para los trabajadores por cuenta ajena, la situación es particularmente complicada en el trabajo autónomo.

El trabajo autónomo, al igual que las responsabilidades familiares, no tiene horario, y por ello es complicado aplicarle las prototípicas fórmulas laborales de conciliación, relacionadas con el tiempo de trabajo.

En los últimos años, la necesidad de incentivar el autoempleo femenino ha coadyuvado a la búsqueda de fórmulas de conciliación, que más que instrumentos de conciliación son incentivos al autoempleo femenino, políticas activas de empleo, y que proponen como única solución de conciliación la contratación de otra persona para poder disponer de mayor flexibilidad o de parte de tiempo libre para ejercer la conciliación. Se trata de medidas ciertamente plausibles, cuyo mayor obstáculo es su deficiente duración: un año, pues aun a sabiendas de que estas medidas han de ser temporales, deberían de extenderse algo más en el tiempo.

Sin lugar a dudas, el avance en la conciliación de la vida familiar y laboral del trabajo autónomo es muy plausible, pero aún queda mucho por hacer en esta materia.

7. BIBLIOGRAFÍA

BARRIOS BAUDOR, G.L.; “La conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los trabajadores autónomos: estado de la cuestión y propuestas de reforma”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 345/2011.

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Régimen profesional, derechos colectivos y Seguridad Social del trabajador autónomo tras la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo*, Eolas, 2009,.

FERRANDO GARCÍA, F. M., GARCÍA ROMERO, M. B. y LÓPEZ ANIORTE, M. C.: “Reflexiones sobre la aplicación en España de la estrategia europea de empleo” en CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ PROL, F. (Coord.): *Políticas de Empleo*, Aranzadi, 2013.

GARCÍA VALVERDE, M. D.: “Promoción y fomento del autoempleo”, *Temas Laborales*, núm. 81/2005.

GUERRERO VIZUETE, E.: “La desnaturalización de la figura del trabajador autónomo dependiente económicamente a través del fomento del ejercicio de su derecho a la conciliación profesional y familiar”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.188/2016, (BIB 2016\3185).

LÓPEZ ANIORTE, M. C.: “Precisando conceptos: autónomo, empresario y emprendedor” en VV.AA.: *Fomento del trabajo autónomo y la economía social. Especial referencia a*

las novedades introducidas por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, FARIAS BATLLE, M. Y FERRANDO GARCÍA, F.M. (Dir.), Aranzadi, 2015.

MOLINA HERMOSILLA, O.: “El autoempleo como solución -más pretendida que real- para la inserción de colectivos más desfavorecidos”, *Aranzadi Social*, núm.16/2007, (BIB 2007\2266).

MONTOYA MELGAR, A.: *El contrato del TRADE. La Ley y el Reglamento*, Cuadernos Civitas, Thomson-Reuters, 2009.

MORENO DE VEGA y LOMO, F.: “El trabajador autónomo: la conciliación entre la actividad profesional y su vida familiar”, *Revista de Derecho Social*, núm. 43/2008.

PÉREZ AGULLA, S. y GIL PLANA J.: “Los TRADES y la conciliación de la vida familiar o personal”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.168/2014, (BIB 2014\3569).

PÉREZ AGULLA, S. y GIL PLANA, J.: “Los trabajadores autónomos y la conciliación de la vida familiar, personal y profesional”, en Mella Méndez L. (Dir.): *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica. Estudios desde el Derecho Internacional y Comparado*, Editorial DELTA, 2015.

SEMPERE NAVARRO, A. V. y FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.: “Emprendedores y reformas laborales”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, num.8/2013 (BIB 2013\2367).

TORTUERO PLAZA, J.L.: *50 propuestas para racionalizar la maternidad y facilitar la conciliación laboral (Del permiso de paternidad obligatorio... al apoyo a las PYMES)*, Cuadernos Civitas, 2006.