

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL EN EL TRABAJO AUTÓNOMO

Nuria Reche Tello
Prf^a. Asociada Doctora. Derecho Constitucional
Graduada Social
Universidad Miguel Hernández de Elche

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. MARCO NORMATIVO DEL TRABAJO AUTÓNOMO. 2.1. ÁMBITO COMUNITARIO. 2.2. ÁMBITO ESTATAL. 2.3. ÁMBITO AUTONÓMICO. 3. MEDIDAS PARA CONCILIAR LA VIDA PERSONAL Y LABORAL EN EL TRABAJO AUTÓNOMO. 3.1. PARTICULARIDADES EN ALGUNOS SUPUESTOS. 4. CONCLUSIONES. 5. BIBLIOGRAFÍA.

ABSTRACT: La conciliación de la vida personal y laboral ha ido adquiriendo una relevante importancia a lo largo del nuevo siglo, conformándose como un nuevo derecho social de carácter fundamental que obliga a los poderes públicos y privados a adoptar una serie medidas en este sentido. Tales estrategias, con mayor o menor acierto, han estado dirigidas principalmente al colectivo de trabajadores por cuenta ajena, mientras que los autónomos han permanecido en un segundo plano en cuanto destinatarios de las mismas. En los últimos años se han ido adoptando una serie de reformas que pretenden favorecer la conciliación del colectivo y con ello potenciar el trabajo autónomo. Un análisis detenido nos mostrará el diseño por el que ha optado el legislador, y que se traduce principalmente en prestaciones de Seguridad Social así como bonificaciones de cuotas e incentivos económicos, si bien existen también otros mecanismos que, de manera indirecta, deben considerarse útiles para el objetivo. Sin embargo las medidas adoptadas en ocasiones dificultan su ejercicio, ya que los requisitos que se exigen para su aplicación resultan complicados, y algunas medidas no posibilitan un ejercicio “corresponsable”, o no ofrecen la tutela adecuada por su ejercicio. En el caso de ciertos colectivos esta dificultad se hace aún mayor por sus especiales características.

1. INTRODUCCIÓN

La conciliación de la vida personal¹ y laboral ha ido adquiriendo una relevante importancia a lo largo del nuevo siglo, conformándose en la actualidad como un nuevo derecho social de carácter fundamental que vincula directamente a los poderes públicos y privados. Por una parte, éstos deben desarrollar toda una serie de derechos prestacionales, debiendo poner atención en que estas medidas no sólo posibiliten esa compatibilidad del trabajo con la vida privada, sino que además promuevan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, habida cuenta de la tradicional asignación femenina del cuidado. Al mismo tiempo, su configuración debe velar igualmente por la protección de

¹ Consideramos más pertinente hablar de “vida personal”, como definidora de todas aquellas necesidades humanas, tanto familiares como privadas, que necesitan ser compatibilizadas con el trabajo, en la línea del término anglosajón “work-life balance”, y con la intención de dejar de poner el foco únicamente en el cuidado familiar, y por ende, de las mujeres como sus principales destinatarias.

la familia y la atención de los menores y mayores dependientes, promover el empleo sin apartar a las personas de sus puestos de trabajo, fomentar la natalidad, proteger la salud, posibilitar la formación continua, etc. Como vemos, se trata de un derecho fundamental complejo que obedece a múltiples intereses protegidos que necesitan ser atendidos en compatibilidad con el trabajo y que se complementan, sin que se pueda establecer una relación de jerarquía entre ellos, puesto que a fin de cuentas todos son expresión de la dignidad y el libre desarrollo de la personalidad. Por otra parte, el derecho no sólo tiene esa vertiente prestacional, sino también de libertad y autonomía, que impone un límite a los poderes públicos y privados para que respeten la vida privada y el descanso de los trabajadores².

En su desarrollo, las políticas de conciliación se han dirigido principalmente al colectivo de trabajadores por cuenta ajena, tanto del sector público como privado. Por contra, los trabajadores autónomos habían permanecido en un segundo plano en cuanto a destinatarios de las mismas, en parte debido a las propias características del trabajo en régimen de independencia -al menos teórico-, así como a la propia configuración de los derechos de conciliación como derechos de ausencia. En nuestro país, principalmente a lo largo de la última década se han ido aprobando una serie de medidas que pretenden favorecer la conciliación del colectivo y por ende la promoción del trabajo autónomo. En esta comunicación someteremos las mismas a un análisis detenido, con el afán de sistematizar, ordenar y clarificar el conjunto instrumentos normativos al servicio de la conciliación de los trabajadores autónomos, en un ordenamiento jurídico que parece resistirse a esta tarea. Ello revelará el diseño específico por el que ha optado el legislador, teniendo en cuenta las particularidades del trabajo autónomo lo que nos llevará a plantearnos si estas medidas cumplen con su objetivo, si los requisitos que se exigen para su aplicación resultan en ocasiones un obstáculo insalvable, o si posibilitan realmente su ejercicio “corresponsable”, de acuerdo con el mandato de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en adelante LOI 3/2007.

Finalmente nos plantearemos si se podrían mejorar estas medidas para ofrecer una mayor efectividad y tutela antidiscriminatoria, sobre todo en aquellos colectivos con mayores dificultades para su ejercicio. Y es que para un 62% de los autónomos conciliar vida personal y laboral resulta bastante complicado según revela un estudio nacional realizado por la Universidad de Granada³.

2. MARCO NORMATIVO DEL TRABAJO AUTÓNOMO

2.1 ÁMBITO COMUNITARIO

El trabajo autónomo en Europa representa el 15% del total de 219 millones de ocupados en la UE en 2016⁴. Estos trabajadores no se encuentran al mismo nivel de protección

² El nuevo derecho a la desconexión digital introducido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales es un ejemplo de esta obligación.

³ Estudio elaborado realizado por Infoautónomos junto a la Universidad de Granada, de febrero de 2019, disponible en: <https://infoautonomos.economista.es/autonomos-espana-ley/estudio-nacional-del-autonomo-ENA-febrero-2019/>, consultado 30/03/2019.

⁴ Según dictamen elaborado por la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos, ATA, de 14 de mayo de 2018, disponible en: <https://ata.es/el-sistema-de-proteccion-social-de-los-autonomos-espanoles-es-el-mas-avanzado-de-europa/>, consultado 07/04/2019.

social que los empleados por cuenta ajena, si bien la Unión Europea ha iniciado a lo largo de las últimas décadas un impulso a través de una serie de actuaciones, principalmente *soft law*, que han sido ignoradas en muchos casos por los Estados miembros y es que la heterogeneidad y gran diversidad de este colectivo en la Unión, junto con la escasez de fuentes de datos homologables sobre las que poder trabajar, han supuesto una dificultad en este ámbito⁵.

Un primer paso supone la Directiva 86/613/CE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, dirigida a garantizar la aplicación, en los Estados miembros, del principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma o que contribuyan al ejercicio de dicha actividad en aquellos aspectos que no estén cubiertos por las Directivas 76/207/CEE y 79/7/CEE. La presente directiva se dirige “a toda persona que ejerza en las condiciones previstas por el Derecho nacional, una actividad lucrativa por cuenta propia, incluidos los agricultores y los miembros de profesiones liberales” así como “a sus cónyuges no asalariados, ni asociados, que participen, de manera habitual y en las condiciones previstas por el Derecho nacional, en la actividad del trabajador autónomo, efectuando bien las mismas tareas, bien tareas complementarias” (art. 2).

Esta directiva fue derogada por la Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, que profundiza en la conciliación de los trabajadores autónomos. Por una parte introduce el principio de igualdad de trato, prohibiendo la discriminación por razón de sexo en los sectores público o privado, ya sea directa o indirectamente (art. 4). También se introduce la posibilidad de adoptar medidas de acción positiva con el objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral (art. 5), precepto que permitiría la adopción por los Estados de medidas para el fomento de la corresponsabilidad familiar por los varones autónomos. En cuanto a las prestaciones por maternidad (art. 8), la directiva insta a los Estados miembros a que estos adopten las medidas necesarias para que “a las trabajadoras autónomas, las cónyuges y las parejas de hecho” se les pueda conceder, de conformidad con el Derecho nacional, un subsidio por maternidad de cuantía suficiente que permita interrupciones en su actividad profesional por causa de embarazo o maternidad durante al menos 14 semanas, si bien los Estados podrán decidir si el subsidio se concede de forma obligatoria o voluntaria. En todo caso, éste se considerará suficiente si garantiza unos ingresos al menos equivalentes al subsidio de incapacidad temporal, los ingresos medios obtenidos en un determinado periodo de tiempo, o cualquier otro subsidio relacionado con la familia. Además los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que las trabajadoras autónomas, las cónyuges y las parejas de hecho tengan acceso a servicios que ofrezcan sustituciones temporales o a los servicios sociales existentes en el país, pudiendo establecerse que el acceso a dichos servicios figure como alternativa o como complemento al subsidio de maternidad.

La conciliación de la vida personal y laboral también conecta directamente con la protección de la salud, tal es el caso, por ejemplo, de las trabajadoras embarazadas o que hayan dado a luz. En este sentido, la Recomendación del Consejo de 18 de febrero

⁵ PÉREZ AGULLA, Sira y GIL PLANA, Juan, «Los TRADES y la conciliación de la vida familiar o personal», *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 168 (2014).

de 2003, relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos, aunque no hace mención directa a la conciliación, sí reconoce que la salud y la seguridad de los trabajadores autónomos puede estar sometida a riesgos similares a los que experimentan los trabajadores por cuenta ajena, y en ese sentido efectúa toda una serie de recomendaciones a los Estados para fomentar y adaptar políticas en materia de vigilancia y prevención.

Más recientemente, en el marco del Pilar Europeo de Derechos Sociales, proclamado conjuntamente por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión, en noviembre de 2017, y donde se establecen veinte principios y derechos para apoyar unos mercados laborales y unos sistemas de protección social que sean justos y funcionen adecuadamente, el principio nº 12 establece que “con independencia del tipo y la duración de su relación laboral, los trabajadores por cuenta ajena y, en condiciones comparables, los trabajadores por cuenta propia, tienen derecho a una protección social adecuada”. En este sentido, actualmente se encuentra en trámite legislativo la propuesta de Recomendación sobre el acceso a la protección social de los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia COM(2018) 132 final, de 13 de marzo de 2018⁶ que pretende establecer un estándar mínimo europeo de derechos, de aplicación a las ramas de la protección social que están más estrechamente relacionadas con la situación en el mercado de trabajo o el tipo de relación laboral y que garantizan principalmente la protección contra la pérdida de ingresos procedentes del trabajo en caso de producirse un determinado riesgo, aunque en tanto que recomendación no tendrá fuerza normativa vinculante para los Estados.

En nuestro país, como analizaremos a continuación, a lo largo de la última década se han ido adoptando toda una serie de reformas en la materia que aproximan la protección social de los trabajadores autónomos a la de los asalariados, más concretamente en materia de conciliación, considerándose como uno de los marcos de protección más avanzados de la UE, como se destaca en el dictámen elaborado por la ATA⁷.

2.2. ÁMBITO ESTATAL

La protección social de los trabajadores autónomos se recoge principalmente en el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, y la Orden de 24 de septiembre de 1970 modificada por Orden ESS/1310/2017, de 28 de diciembre por la que se dictan normas para aplicación y desarrollo del Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, en adelante RETA. Esta acción protectora se recoge con mayor detalle en el Capítulo III del Título IV de la LGSS, que en muchos casos remite a la normativa del Régimen General de la Seguridad Social.

El régimen legal del trabajador autónomo se aprueba con la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, en adelante LETA. Ya en la Resolución nº 15 del debate sobre el estado de la Nación de 2006, el Congreso de los Diputados instaba al Gobierno a presentar durante ese año un Proyecto de Ley para avanzar en la

⁶ Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM%3A2018%3A132%3AFIN>, consultado 07/04/2019.

⁷ Disponible en: <https://ata.es/el-sistema-de-proteccion-social-de-los-autonomos-espanoles-es-el-mas-avanzado-de-europa/>, consultado 07/04/2019.

equiparación, en los términos contemplados en la Recomendación número 4 del Pacto de Toledo, del nivel de protección social de los trabajadores autónomos con el de los trabajadores por cuenta ajena. En este sentido, la aprobación de la LOI 3/2007, dio un primer paso en el cumplimiento de esta recomendación introduciendo numerosas medidas para mejorar la situación del trabajo autónomo, especialmente en lo relativo a las situaciones de maternidad y paternidad, avanzando hacia una política de conciliación demandada por este colectivo. Previamente la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en su art. 16 se procedía a reconocer a los autónomos la prestación por riesgo durante el embarazo.

Hasta la aprobación de la LETA, las referencias a la figura del trabajador autónomo se encontraban dispersas por toda la legislación social, especialmente la legislación de seguridad social y de prevención de riesgos, por lo que se trata de la primera norma que procede a regular de manera sistemática y unitaria el trabajo autónomo, lo que constituye un hito en nuestro ordenamiento jurídico.

La Ley, resultado de la consulta con las organizaciones sindicales y empresariales y las asociaciones de trabajadores autónomos, dicta las líneas generales de lo que deben ser las políticas activas de fomento del autoempleo, que han de ser materializadas y desarrolladas en función de la realidad socioeconómica. Estructurada en cinco Títulos, cabe destacar la definición genérica de este colectivo, o el novedoso reconocimiento de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente.

Más concretamente, destaca el reconocimiento del derecho profesional a la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar así como a la asistencia y prestaciones sociales suficientes⁸:

EL Título IV establece los principios generales en materia de protección social, recogiendo las normas generales sobre afiliación, cotización y acción protectora de la Seguridad Social de los trabajadores autónomos. La norma incorpora determinadas medidas para promover la cultura emprendedora, reducir los costes en el inicio de la actividad, impulsar la formación profesional y favorecer el trabajo autónomo mediante

⁸ Art. 4, apto. 3 g): A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año.

h) A la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social, incluido el derecho a la protección en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año”.

Redacción actual de las letras g) y h) modificadas por el apartado uno del artículo 7 del 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 sustituye las situaciones de maternidad y paternidad por la nueva denominación, situaciones de nacimiento, a la vez que se añade la nueva prestación, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

una política fiscal adecuada así como favorecer la convergencia del RETA con el Régimen General⁹.

En la línea de continuar aproximando los regímenes de Seguridad Social, la ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social en su Disposición adicional trigésima cuarta obliga al Gobierno a presentar en el plazo de un año, un estudio relativo a un sistema específico de jubilación parcial a los 62 años, a favor de autónomos que cesen en su negocio o lo traspasen a otra persona a la que deben formar.

Ya en el marco de una fuerte crisis económica, que en España ha destruido entre 2008 y 2012 casi 1,9 millones de empresas, se aprueba la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. Esta norma introduce el concepto de emprendedor como aquella persona física o jurídica que desarrolla una actividad económica productiva, adoptando toda una serie de medidas para su apoyo, sin perjuicio de determinadas disposiciones que acotan su ámbito a ciertos emprendedores. Concretamente el Título II incorpora en materia de Seguridad Social algunas reducciones y bonificaciones de cuotas aplicables a los trabajadores por cuenta propia, así como la cotización aplicable a los trabajadores autónomos en los casos de pluriactividad con jornada laboral a tiempo completo o a tiempo parcial superior al 50 por ciento (arts. 28 a 30).

En 2015, cuando la economía española comienza a ofrecer algunos signos de recuperación, se aprueba por vía de urgencia 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, justificado por la aplicación a partir de enero de 2015 de una reducción en la carga fiscal de entidades con ingresos inferiores a 50.000 euros. No obstante, en esta norma se introducen algunas medidas importantes en favor de la conciliación de los autónomos. Así, se introduce un nuevo art. 30 en la LETA que contempla una bonificación en las cotizaciones en el RETA por determinados motivos de conciliación, de acuerdo con una serie de requisitos y condiciones.

- En cuanto a los destinatarios: Se dirige a autónomos sin asalariados y que tengan a su cargo a menores de 7 años o bien a un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada.
- Requisitos: Se exige permanecer de alta en el RETA, así como durante los 6 meses posteriores a la finalización de la bonificación. Además deberá contratar a un trabajador, bien a tiempo completo, o bien parcial con un mínimo de un 50% de la jornada, siendo en ese caso la bonificación a aplicar igual al 50%. Esta contratación deberá mantenerse durante todo el periodo del disfrute de la bonificación por lo que si se extingue la relación laboral, sólo se podrá conservar si se sustituye por otro trabajador en el plazo máximo de 30 días.

⁹ Se establece así la posibilidad de establecer reducciones o bonificaciones en las bases de cotización o en las cuotas de la Seguridad Social para determinados colectivos de trabajadores autónomos, en atención a sus circunstancias personales o a las características profesionales de la actividad ejercida; se extiende a los trabajadores autónomos económicamente dependientes la protección por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y se reconoce la posibilidad de jubilación anticipada para aquellos trabajadores autónomos que desarrollen una actividad tóxica, peligrosa o penosa, en las mismas condiciones previstas para el Régimen General.

- Bonificación: Será del 100% de la cuota de autónomos 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 la medida (o del tiempo de alta en el RETA, de no llevar en el mismo 12 meses) el tipo de cotización mínimo vigente en cada momento establecido en el RETA. La duración será de 12 meses, salvo que desaparezca la causa que dio origen a la misma. No obstante, si el menor alcanza la edad de 7 años con anterioridad a la finalización del disfrute de la bonificación, ésta se puede mantener hasta alcanzar el periodo máximo de 12 meses, siempre que se cumplan el resto de condiciones.

Ese mismo año, en septiembre se aprueba 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, articuladas en torno a tres ejes: el impulso del autoempleo; el apoyo a los que ya han emprendido para que puedan consolidar y hacer crecer sus proyectos; y el avance en la mejora de la protección social de los autónomos con el objetivo de salvar la brecha que existe entre los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores asalariados. En materia de conciliación se introducen varias medidas. Por una parte, es de destacar la autorización a los TRADES para contratar a trabajadores por cuenta ajena en aquellos supuestos en los que la interrupción de la actividad por causas vinculadas a la conciliación de su actividad profesional con su vida familiar pudiese ocasionar la resolución del contrato con su cliente. Este aspecto se abordará más detenidamente en el apartado de los colectivos específicos. La norma además incorpora a la LETA un nuevo artículo 38 que contempla para los autónomos en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad, que sean sustituidos con contratos de interinidad bonificados celebrados con desempleados¹⁰, una bonificación del 100% de la cuota, si bien ésta sólo será de aplicación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto y, en todo caso, con el límite máximo del periodo de suspensión. A su vez se introduce un nuevo artículo 11 en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, para reconocer a los socios cooperativistas estas mismas bonificaciones en los descansos.

La Ley 6/2017, de 24 de octubre de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, supone otro avance significativo en la materia, al menos desde el punto de vista formal, ya que incorpora todo un Título III: “medidas para favorecer la conciliación entre la vida familiar y laboral de los trabajadores autónomos”, que amplían y mejorarán algunas ya reconocidas. La norma modifica nuevamente la redacción del art. 30 LETA, extendiendo los supuestos en los que cabe disfrutar la bonificación: la edad del menor se amplía hasta los 12 años, en concordancia con las previsiones de los trabajadores por cuenta ajena, y además se incluye un supuesto de cuidado de 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. Se aclaran las situaciones en las que procede, o no, el reintegro de bonificaciones, y se amplían las mismas a los trabajadores por cuenta propia que queden

¹⁰ Contratos regulados en el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre.

incluidos en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, en adelante, RETM.

Se modifica también la redacción del art. 38 LETA, de manera que para la bonificación de la cuota de autónomos autónomos en situación de descanso “en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad”, la base que se tomará como referencia para aplicar este porcentaje ya no será la base mínima –o la fija que correspondiera–, ahora será la “base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida”. La bonificación se aplicará siempre que el periodo de descanso tenga una duración de al menos un mes, y será compatible con la establecida en el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre. De este modo, la regla que conectaba el período de la bonificación con la contratación del trabajador interino para sustituir al autónomo desaparece, siendo ambas compatibles. Esta medida se aplicará también a los trabajadores por cuenta propia que queden incluidos en el grupo primero de cotización del RETM.

Por último, se añade un nuevo artículo 38 bis en la LETA que introduce una nueva bonificación para las trabajadoras autónomas que, habiendo cesado su actividad por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la fecha efectiva del cese. Para estos casos, se prevé una “tarifa plana” idéntica a la existente con carácter general, o una bonificación del 80 % de la cuota aplicable si se elige una base superior a la mínima durante un período de doce meses. Sin embargo, aunque entre el abandono y el reingreso sólo deben mediar dos años, a cambio no resultan de aplicación las prolongaciones de las reducciones hasta 24 o 36 meses que se prevén en la regla general, lo que “podría empujar a las trabajadoras a aguardar un año para la reanudación de la actividad”¹¹ Además este requisito va a limitar en gran parte su disfrute, puesto que todas aquellas trabajadoras que no cesen en su actividad no podrán acogerse a dichas medidas.

Por su parte, el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, recoge una serie de reformas de calado fruto del diálogo social con los diversos representantes de trabajadores autónomos incrementándose su ámbito de protección, y aproximando nuevamente este régimen con el general, al mismo tiempo que también se producen aproximaciones entre los distintos colectivos de trabajadores autónomos. En este sentido cabe mencionar la extensión a los trabajadores por cuenta propia agraria de los beneficios en la cotización de la tarifa plana de los autónomos establecidos en los arts. 31 y 32 de la LETA, creándose a tal efecto los nuevos arts. 31 bis y 32 bis en dicha norma legal. Por su parte, la Disp. Adic. 2ª aplaza la regulación de la cotización de los autónomos que ejercen su actividad a tiempo parcial, que de momento siguen cotizando como si trabajaran a tiempo completo, y la Disp. Final 3ª Seis introduce una nueva redacción del art. 38 bis LETA actualizando la cuantía de la cuota a abonar a 60 euros.

Para finalizar este apartado, debemos hacer mención al 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 introduce, entre otras cuestiones, la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad, pasando ahora a denominarse ambos permisos por nacimiento y cuidado del menor, e introduciendo una

¹¹ GOERLITCH PESET, José María y GARCÍA ORTEGA, Jesús, «La reforma del Régimen de Autónomos en la Ley 6/2017», *Revista de Información Laboral* nº 12 (2017).

nueva prestación denominada “ejercicio corresponsable del cuidado del lactante”. Su artículo 7 introduce las modificaciones pertinentes en la LETA para llevar a cabo las adaptaciones necesarias a fin de incluir los cambios de denominación y la nueva prestación en la acción protectora del RETA.

2.3. EL ÁMBITO AUTONÓMICO

En el ámbito autonómico, las Comunidades Autónomas, en el marco de sus competencias, han ido adoptado a lo largo de los últimos años toda una serie de medidas heterogéneas en favor de la conciliación de los trabajadores autónomos que revelan el interés de las instituciones en potenciar esta modalidad de trabajo y que se refleja tanto en la cantidad como en la diversidad de medidas y disposiciones cuya finalidad, además de centrarse en los objetivos propios de la conciliación de este colectivo, avanza hacia la corresponsabilidad en el reparto de responsabilidades.

Como ha estudiado Pérez Campos¹² algunas Comunidades Autónomas han ido incorporando medidas específicas de conciliación dentro de programas o planes de promoción del trabajo autónomo como es el caso de Andalucía, País Vasco, Navarra o Extremadura. Estas políticas se caracterizan principalmente por su carácter económico, tales como cantidades a tanto alzado para sufragar los costes salariales y de seguridad social por la contratación de un trabajador para sustituir al autónomo en el ejercicio de determinadas necesidades conciliatorias que van desde el cuidado de hijos, reducción de la jornada laboral, programas de fomento para el establecimiento por cuenta propia de personas que tengan a su cargo hijos menores o familiares en situación de dependencia, subvenciones para sufragar en parte los gastos por el acogimiento o tutela de menores, etc.

Por lo que respecta a los titulares de estas medidas, algunas Comunidades Autónomas aún se dirigen exclusivamente a las mujeres, lo que sin duda obedece a la resistente atribución exclusivamente femenina del cuidado, destacando la autora en este sentido la necesidad de que se fomente la corresponsabilidad para que un mayor porcentaje de varones hagan uso de estas ayudas.

En cuanto a las ayudas económicas, Pérez Campos las clasifica en:

- Incentivos económicos para el ejercicio de derechos de conciliación. Dirigidos principalmente a mujeres trabajadoras que por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo, precisen la contratación de una persona. Estas ayudas consisten en una cantidad a tanto alzado que no suele superar los 3.000 euros y que, como regla general, estará destinada a sufragar parte del coste salarial y las cuotas de la Seguridad Social.
- Subvenciones para la inserción profesional. Contemplan medidas dirigidas a facilitar la inserción profesional, y por ende la conciliación. Principalmente se trata de subvencionar la promoción de formas del trabajo que favorezcan la conciliación, aunque también existen otro tipo de acciones para el asesoramiento del espíritu emprendedor y la actividad empresarial, subvenciones para cubrir

¹² PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel, «La conciliación del trabajo autónomo en las Comunidades Autónomas», *Anuario Jurídico y Económico Escurialense* LI (2018).

los gastos de hijos menores, acogidos o tutelados, que convivan con la autónoma, o para la realización de estudios e investigaciones que favorezcan la conciliación del colectivo, para cubrir los gastos de guarderías o contratación de personas cuidadoras, etc.

- Ayudas para la contratación de personas empleadas del hogar así como para el mantenimiento de dicha contratación.

En resumen, aunque del estudio se desprende el loable el esfuerzo en el ámbito autonómico por el desarrollo de medidas para favorecer la conciliación del trabajo autónomo, como destaca la autora, sería conveniente una política decidida del Estado y las diferentes Comunidades Autónomas que reduzca las diferencias en el ámbito autonómico, y que tienda hacia una mayor equiparación de los derechos de conciliación entre trabajadores asalariados y autónomos. A su vez, los planes autonómicos como instrumentos que recogen estas medidas deberán dotarse presupuestariamente para que puedan ser llevados a la práctica, al mismo tiempo que se consoliden mediante acuerdos o pactos entre agentes sociales y sectores afectados, dotándolos de una mayor eficacia.

3. MEDIDAS PARA CONCILIAR LA VIDA PERSONAL Y LABORAL EN EL TRABAJO AUTÓNOMO

Del análisis normativo realizado podemos diferenciar entre dos grandes grupos de medidas de conciliación. Por un lado, una serie de prestaciones de Seguridad Social para cubrir determinadas situaciones relacionadas con el nacimiento, adopción o acogimiento de un menor y su cuidado, así como para la protección de la salud de la mujer embarazada o en periodo de lactancia. Por otro, una serie de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y que se contemplan en los arts. 30, 38 y 38 bis LETA.

Sin embargo, desde una perspectiva más amplia de las posibilidades de conciliar de este colectivo, existen además otras medidas que de manera indirecta también podrían posibilitar la compatibilidad con la vida personal y laboral. Nos referimos a la posibilidad de compatibilizar la jubilación con el trabajo.

a) Prestaciones de la Seguridad Social

La acción protectora en el RETA en consonancia con las exigencias del art. 41 CE, viene diseñada con carácter general y básico en la LETA (art. 23 y art. 26). Concretamente el art. 26.1 b) recoge en el ámbito de la acción protectora una serie de prestaciones relacionadas con la conciliación: riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante la lactancia, cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo o hija a cargo. En correspondencia con la LETA, la LGSS regula la acción protectora de este régimen especial en su art. 314, que, en lo que se refiere a estas prestaciones, se remite a las establecidas en el artículo 42.1.c), con excepción de la protección por desempleo y las prestaciones no contributivas.

Las prestaciones relacionadas con la conciliación se extienden tanto a los trabajadores por cuenta ajena como por cuenta propia incluidos en los distintos regímenes de la Seguridad Social con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones, salvo algunas particularidades, y se encuentran reguladas en los Capítulos VI a X del Título II

de la LGSS, así como en su desarrollo reglamentario, Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las Prestaciones Económicas del Sistema de la Seguridad Social por Maternidad, Paternidad, Riesgo durante el Embarazo y riesgo durante la Lactancia Natural. Aunque excede del presente trabajo un análisis detenido sobre cada una de las prestaciones, abordaremos brevemente aquellos aspectos en los que difieren del régimen general.

— Prestación por nacimiento y cuidado de menor¹³ (Redacción dada por el RDL 6/2019, de 1 de marzo). El alcance de estas prestaciones en el RETA es equiparable al del Régimen General, esto es, 16 semanas para cada progenitor, con carácter personal e intransferible, de las cuales seis semanas serán obligatorias para ambos y las 10 semanas restantes serán voluntarias, pudiendo disfrutarse en periodos de semanas interrumpidos, o no, y en régimen de jornada completa o parcial¹⁴. En el RETA encontramos algunas diferencias o precisiones:

- En cuanto al importe de la prestación, a partir del 1 de marzo de 2018 será equivalente al 100% de la base reguladora cuya cuantía diaria se obtiene dividiendo la suma de las bases de cotización durante los seis meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre ciento ochenta. De no haber permanecido el trabajador en alta en el RETA durante el referido período, la base reguladora será el resultado de dividir las bases de cotización al régimen especial acreditadas en los seis meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre los días en que el trabajador haya estado en alta en dicho régimen dentro de ese período¹⁵.
- Si bien la prestación puede disfrutarse en régimen de jornada parcial, al igual que en el régimen general, su disfrute no tiene la misma extensión, pudiendo fijarse sólo en un 50%.
- En todo caso se les exige estar al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social anteriores al momento del hecho causante¹⁶. No obstante, la entidad gestora antes de denegar la prestación por impago deberá invitar al autónomo a ponerse al corriente.

¹³ Tít. II Cap. VI LGSS y arts. 2 a 30 del RD 295/2009.

¹⁴ La norma prevé un régimen transitorio en esta equiparación desde el 1 de abril de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2020. Así, en el caso de la madre biológica, desde el 1 de abril de 2019 podrá ejercer las dieciséis semanas de suspensión previstas en la nueva redacción del artículo 48.4 del ET. En el caso del otro progenitor, su aplicación será parcial y progresiva, de acuerdo con el siguiente calendario anual de ampliación:

Desde 01/04/2019: Ocho semanas de permiso. Las dos primeras deberán ser disfrutadas obligatoria e ininterrumpidamente tras el parto. La madre puede transferirle hasta cuatro semanas de las diez voluntarias.

Desde 01/01/2020: Doce semanas. Las cuatro primeras se ejercerán tras el parto de forma obligatoria e ininterrumpida. La madre puede transferirle hasta dos semanas de las diez voluntarias a partir de esa misma fecha.

Desde 01/01/2021: Dieciséis semanas. Las seis primeras serán ejercidas obligatoria, simultánea e ininterrumpidamente por cada uno.

¹⁵ Con anterioridad a esta fecha, la base reguladora era equivalente a la establecida en el régimen general, y que se obtiene dividiendo el importe de la base de cotización del mes anterior al de la fecha de iniciación de la situación de la incapacidad temporal, entre el número de días al que se refiere dicha cotización.

¹⁶ Art. 47 LGSS y arts. 3.8 LGSS y art. 23.6 del RD 295/2009.

- En cuanto a los efectos del devengo los trabajadores autónomos se encontrarán en situación asimilada al alta dentro de los 90 días siguientes a su baja voluntaria en el Régimen Especial, aunque no lo recoja expresamente el RD 295/2009, de 6 de marzo por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así se ha establecido jurisprudencialmente¹⁷. Además, también se está en dicha situación cuando entre el alta por incapacidad temporal y el inicio del descanso por nacimiento no hay solución de continuidad¹⁸.
- Corresponsabilidad en el cuidado del lactante¹⁹. Se establece una prestación económica para proteger la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, conforme a lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad. La norma prevé que la acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, por lo que en el caso de los trabajadores autónomos deberán ser ellos mismos quienes certifiquen esta situación, a falta de otros requisitos en el desarrollo reglamentario. No obstante, llama la atención el hecho de que una medida para promover la corresponsabilidad impida, cuando concurren en ambos progenitores las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, que el derecho a percibirla solo pueda ser reconocido a favor de uno de ellos.
- Prestación por riesgo durante el embarazo²⁰. Protege la situación de la trabajadora embarazada durante el período de interrupción de la actividad laboral cuando ésta pueda afectar negativamente en su salud o en la del feto y así se certifique por los servicios médicos. Se exige que la causa del riesgo se encuentre en los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo de la actividad desarrollada y que haya determinado su inclusión en este régimen especial, además de que los servicios médicos certifiquen que esta actividad profesional puede afectar a la salud de la trabajadora embarazada o del feto. En el RETA, las trabajadoras que hayan interrumpido su actividad profesional por encontrarse en dicha situación, deberán estar al corriente en el pago de las cuotas la fecha en que se produzca la interrupción de la actividad profesional.
- Prestación por riesgo durante la lactancia²¹. Protege el período de interrupción de la actividad profesional durante el período de la lactancia natural, cuando el desempeño de la misma pueda afectar a la salud de la mujer o en el recién nacido y así se certifique por los servicios médicos. Al igual que para la prestación anterior, se exige que el riesgo tenga su causa en los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo de la actividad desarrollada

¹⁷ Vid SSTS 25-6-2008 [RJ 2008, 6095] y 21-4-2009 [RJ 2009, 2230], STS 10-6-2014 RJ 2014,3935].

¹⁸ Vid STS 19-12-2016 [RJ 2017, 211].

¹⁹ Tít. II, Cap. VII LGSS.

²⁰ Tít. II Cap. VIII LGSS y arts. 40 a 48 del RD 295/2009.

²¹ Tít II, Cap. IX LGSS y Arts. 49 a 51 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo.

determinante de su inclusión en este régimen especial y que las trabajadoras se encuentren en alta o en situación asimilada y al corriente del pago de las cuotas.

- Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave²². Protege la interrupción de la actividad por necesidades de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave que exija hospitalización y atención continuada. En el RETA encontramos algunas particularidades:
 - Son objeto de protección los períodos de cese parcial en la actividad de, al menos, un 50 % de su duración. En estos supuestos, el porcentaje de reducción de la jornada de trabajo ha de venir referido a una jornada media de 40 horas semanales.
 - Se exige que estén al corriente en el pago de las cuotas de la seguridad social, incluso cuando proceda su reconocimiento en un régimen por trabajadores por cuenta ajena. Si no se cumple este requisito, deberá aplicarse el mecanismo de la invitación al pago.

b) Bonificaciones de cuotas en materia de seguridad social

Como hemos visto en el apartado anterior, desde 2015 el legislador, con el objetivo de potenciar el trabajo autónomo y facilitar la conciliación, ha ido incorporando toda una serie de bonificaciones en las cuotas de seguridad social con el objetivo de aliviar la carga económica que en determinadas situaciones de la vida requieren no sólo de más tiempo disponible del autónomo, sino también de apoyo económico para poder afrontarlas.

Encontramos en la LETA estas medidas en sus arts. 30, 38 y 38 bis.

- Bonificaciones para autónomos que por la necesidad de atender a un menor o a un familiar enfermo o discapacitado necesiten contratar a un trabajador (Art. 30 LETA). También aplicable a los trabajadores del RETM incluidos en el grupo primero de cotización.

La bonificación será del 100% de la cuota de autónomos por contingencias comunes durante un plazo de hasta doce meses. La cuota será la resultante de aplicar a la base media que tuviera el trabajador/a 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.

Los supuestos serán los siguientes:

- Cuidado de menores de doce años que tengan a su cargo.
- Familiares por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada.
- Familiares por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un

²² Tít. II, Cap. X LGSS y Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% 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.

En cuanto a los requisitos, la aplicación de la bonificación estará condicionada a la permanencia en alta en el RETA y durante los seis meses siguientes al vencimiento del plazo de disfrute de la bonificación, así como a la contratación de un trabajador, a tiempo completo o parcial, en la actividad profesional del trabajador autónomo.

La duración del contrato deberá ser, al menos, de 3 meses desde la fecha de inicio del disfrute de la bonificación. Si se extingue la relación laboral antes del vencimiento, el autónomo podrá beneficiarse si lo sustituye en el plazo de 30 días. Si se acude a la contratación a tiempo parcial, deberá ser al menos del 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, y la bonificación será igualmente del 50%. En caso de incumplimiento de los requisitos, el autónomo estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada que estuviera vinculada a la contratación.

Sin embargo, no procederá su reintegro cuando la extinción esté motivada por causas objetivas o por despido disciplinario, cuando sean declarados o reconocidos 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.

Un límite importante es el hecho de que sólo tengan derecho a la bonificación los autónomos que carezcan de trabajadores asalariados en la fecha de inicio de la aplicación de la bonificación y durante los doce meses anteriores a la misma, sin que al efecto se tengan en consideración los contratados para sustituir los periodos de suspensión por descansos u otras situaciones del epígrafe anterior. Ello en la práctica dificulta su disfrute ya que es más sencillo que el autónomo con trabajadores pueda dedicarse al cuidado de un familiar o hijo que aquel que no tiene trabajadores, bien por el carácter personalísimo de la prestación, bien por carecer de los ingresos necesarios para contratar a un trabajador que lo sustituya.

Otra limitación es el hecho de que sólo se pueda tener derecho a su disfrute una vez por cada uno de los sujetos causantes a su cargo, puesto que las necesidades de cuidado hacia una misma persona pueden surgir en diferentes momentos, siendo en este sentido quizá más sensato poner un límite máximo al disfrute de bonificaciones.

Por último hay que pensar que el autónomo debe hacer frente no solo al pago del salario y la seguridad social de la persona contratada, sino a sus propias necesidades económicas durante estas situaciones. Por lo que eximirle únicamente del pago de la parte correspondiente a las contingencias comunes resulta ciertamente insuficiente. Al menos la contratación de la persona que lo sustituya debería estar bonificada al 100%.

- Bonificaciones para autónomos/as durante los periodo de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural siempre que tenga una duración mínima de un mes. (Art. 38 LETA). Este beneficio será también

aplicable a los trabajadores por cuenta propia del RETM incluidos en el grupo primero de cotización.

En estos casos se establece una bonificación del 100% de la cuota de autónomos resultante 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 de cotización obligatorio. Si el autónomo llevase menos de 12 meses de alta, la base media de cotización se calculará desde la fecha de alta.

Esta bonificación es compatible además con las establecidas cuando se celebre un contrato de interinidad con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso²³.

- Trabajadoras que, habiendo cesado la actividad por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la fecha efectiva del cese. (Art. 38 bis LETA). También aplicable a los trabajadores del RETM incluidos en el grupo primero de cotización.

Se establece una bonificación en virtud de la cual la cuota de autónomos a ingresar quedará fijada en la cuantía de 60 euros mensuales durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de su reincorporación al trabajo²⁴. Esta configuración ha sido criticada recientemente por la ATA²⁵, denunciándose el incumplimiento por el Gobierno de las promesas adquiridas con las organizaciones y que estaban pactadas con la Ministra de Trabajo dentro del acuerdo materializado el 26 de diciembre de 2018. Este acuerdo suponía ampliar a 24 meses las bonificaciones, y sin tener la obligación de cesar previamente en la actividad o cerrar su negocio.

No obstante, con fecha 22 de marzo de 2019, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social ha hecho pública una nota de prensa²⁶ en la que ha emitido un nuevo criterio para que las trabajadoras autónomas que regresen del descanso por maternidad puedan acogerse a la bonificación aunque no hubiesen causado baja en el RETA. La aplicación tendrá carácter retroactivo, con efectos a 1 de enero de 2019, de forma que serán beneficiarias de la

²³ Bonificaciones establecidas en el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

²⁴ Ello siempre que opten por cotizar por la base mínima establecida con carácter general en el régimen especial que corresponda por razón de la actividad por cuenta propia. Aquellas que optasen por una base de cotización superior a la mínima indicada en el párrafo anterior, podrán aplicarse durante el período antes indicado una bonificación del 80% 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. Sin embargo, a las autónomas mayores de 47 años que están obligadas a cotizar por una base mínima superior a la de las menores de esa edad, se les está aplicando únicamente la bonificación del 80% por contingencias comunes, considerando la Tesorería de la Seguridad Social que están “optando” por una base superior. A ello se suma además que dicho 80%, sin embargo, se aplica a la base mínima inferior a dicha edad, interpretación incongruente y que implica el pago de una cuota aproximada de 90 euros.

²⁵ Disponible en: https://www.abc.es/economia/abci-critica-gobierno-no-esta-cumpliendo-promesas-mujeres-autonomas-201903051254_noticia.html, consultado 08/04/2019.

²⁶ Disponible en: <https://revista.seg-social.es/2019/03/22/las-trabajadoras-autonomas-pueden-beneficiarse-de-las-bonificaciones-por-maternidad-con-fecha-1-de-enero/>, consultado 14/04/2019.

bonificación no sólo las trabajadoras que se incorporen al trabajo a partir de ahora, sino también desde el 1 de enero, hayan causado baja o no en el RETA. Según estas instrucciones, la Tesorería General de la Seguridad Social va a proceder a identificar a esas trabajadoras por cuenta propia con el objetivo de efectuar las devoluciones de las cuantías correspondientes a la bonificación que no haya sido aplicada en los periodos de liquidación ya pasados.

Por último, resulta llamativo el hecho de que el Real Decreto-ley 6/2019, en su empeño por la corresponsabilidad y la equiparación de los permisos por nacimiento, haya mantenido esta bonificación únicamente a las trabajadoras autónomas. Suponemos que debía entenderse como una medida de acción positiva que pretende incentivar la reincorporación al trabajo de la mujer que después de dar a luz se ha apartado del trabajo. Sin embargo, el cambio de sentido de la norma en virtud de la nueva interpretación de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social podría presentar problemas futuros en cuanto a una posible vulneración del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el caso de los varones que no tendrían dicha bonificación después del descanso del permiso por nacimiento y cuidado de menor.

c) El trabajo a tiempo parcial

La posibilidad de prestar el trabajo autónomo a tiempo parcial puede considerarse, sin duda, una medida que posibilite que, en determinadas situaciones de la vida personal, el autónomo pueda reducir su actividad. Así ha ocurrido tradicionalmente en el régimen general, donde ha sido uno de los mecanismos más utilizados tanto para fomentar el empleo femenino aunque al tiempo se favorecía que las mujeres siguiesen haciéndose cargo del cuidado.

En el trabajo autónomo, el trabajo a tiempo parcial se introduce por primera vez en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que en su Disposición final décima modifica la LETA para contemplar esta posibilidad determinando la implantación de una serie de reglas específicas de Seguridad Social, como la inclusión de los que ejerzan su actividad a tiempo parcial en el RETA, en los supuestos y conforme a las condiciones reglamentariamente establecidas. A tal efecto, la Ley podrá establecer, considerando los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera, un sistema de cotización a tiempo parcial para los autónomos para determinadas actividades o colectivos y durante determinados periodos de su vida laboral, rigiendo, en su defecto, las normas aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial.

Sin embargo su entrada en vigor, prevista para 2014, ha ido aplazándose sucesivamente desde entonces en diferentes normas²⁷, si bien es una de las reivindicaciones de las

²⁷ Así, se establece su aplazamiento en:

Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 .

Ley 3/2007, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017

Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 .

Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo . El decreto-ley justifica el aplazamiento en su Exposición de Motivos ya que todavía no se han podido determinar, mediante los pertinentes estudios que están siendo realizados por la Administración, cuáles podrían ser las condiciones necesarias que permitan extender a tales trabajadores la normativa reguladora del trabajo a tiempo parcial, que por estar prevista para trabajadores por cuenta ajena, que dependen de un empresario, no es extensible directamente a los trabajadores por cuenta propia, por lo que la entrada en vigor de estos preceptos podría provocar graves problemas para su aplicación.

organizaciones de trabajadores autónomos que lleva demandándose desde hace tiempo. No obstante, como sostienen Goerlitch Peset y García Ortega²⁸ este reconocimiento no es sencillo, puesto que obliga a dejar atrás algunos criterios tradicionales de este régimen. Por una parte, entienden contradictoria la reivindicación de la habitualidad con la admisión de una dedicación a tiempo parcial. Así, en el régimen general, la posibilidad de excluir del campo de aplicación a las personas cuyo trabajo, en atención a su jornada o a su retribución, pueda considerarse marginal y no constitutivo de medio fundamental de vida a la que se refiere el art. 7.5 LGSS ha quedado cerrada en la práctica desde la normalización del trabajo a tiempo parcial. Por otra parte, consideran que la cotización a tiempo parcial solo puede funcionar si se abandona otro criterio tradicional, como es el de la libre elección de base de cotización, lo que de momento no parece estar previsto. En consecuencia, entienden que su admisión efectiva se limitará a ciertas actividades y colectivos y en períodos concretos de su vida laboral. Tal podría ser el caso de necesidades de conciliación de la vida personal y laboral.

d) La compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo

Otra medida que, de manera indirecta, puede favorecer la conciliación de la vida personal y laboral es la posibilidad de compatibilizar el disfrute de la pensión de jubilación con el mantenimiento del trabajo autónomo.

Tradicionalmente se había admitido la compatibilidad entre la pensión de jubilación cuando se trata de mantener la titularidad del negocio por parte del autónomo jubilado, si bien únicamente con la posibilidad legal de desempeñar las funciones inherentes a dicha titularidad, cuestión que se ha venido contemplado en el art. 93.2 de la Orden Ministerial de 24 de septiembre de 1970, según redacción dada por la Orden Ministerial de 31 de julio de 1976.

Un paso importante en este sentido se produce con la entrada en vigor del Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo²⁹, que introduce la posibilidad de disfrutar la pensión de jubilación en compatibilidad con la realización de trabajo por cuenta propia, en determinadas condiciones.

Para la aplicación de lo dispuesto se requiere (art. 2 RDL 5/2013):

- Que el acceso a la pensión haya tenido lugar una vez cumplida la edad que en cada caso resulte de aplicación sin que se admitan las jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado

²⁸ GOERLITCH PESET, José María y GARCÍA ORTEGA, Jesús, «La reforma del Régimen de Autónomos en la Ley 6/2017».

²⁹ Su justificación se expresa en el Preámbulo de la norma: “Los sistemas de pensiones de los países de la Unión Europea se enfrentan a importantes desafíos en el medio plazo derivados de fenómenos demográficos. Las bajas tasas de natalidad y el alargamiento de la esperanza de vida exigen la adaptación de estos sistemas para asegurar su viabilidad en el largo plazo y mantener unas pensiones adecuadas para el bienestar de los ciudadanos de más edad”. De esta forma: “El incremento de la edad de jubilación, la prolongación de la vida activa y el incremento de la participación en el mercado de trabajo de los trabajadores de más edad suponen elementos básicos para la adecuación y sostenibilidad de las pensiones. Para ello, es recomendable vincular la edad de jubilación a los aumentos de la esperanza de vida, racionalizar el acceso a los planes de jubilación anticipada y a otras vías de salida temprana del mercado laboral, y favorecer la prolongación de la vida laboral, facilitando el acceso al aprendizaje a lo largo de la vida, desarrollando oportunidades de empleo para los trabajadores de más edad y fomentando el envejecimiento activo”.

- Que el porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada alcance el 100 por 100. En tales condiciones, la cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente al 50% del importe resultante en el reconocimiento inicial. No obstante, si se tiene contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la pensión compatible alcanza el 100%. La compatibilidad del 100% de la pensión solo será aplicable a los autónomos que actúen como persona física e incluidos como tal RETA, o en el RETM, únicos que, como tales, pueden tener empleados a cargo. Quedan excluidos, por tanto, el resto de trabajadores autónomos contemplados en los arts. 305.2 b), c) d) y e) LGSS y los familiares colaboradores. El empleado a cargo podrá ser a tiempo completo o parcial y la contratación podrá efectuarse en cualquiera de las actividades realizadas por el trabajador autónomo en el supuesto de que este realice más de una actividad, incluso en el Sistema Especial de Empleados de Hogar. La compatibilidad del 100% exige además que los requisitos del alta del empleado concurren en todo momento de su devengo.

En estos casos, el autónomo pensionista no tendrá derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima durante el tiempo en el que compatibilice la pensión con el trabajo. Una vez producido el cese en la actividad, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación.

3.1. PARTICULARIDADES DE ALGUNOS COLECTIVOS

a) Trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADES)

Como ya vimos anteriormente, a partir de la LETA se introduce la figura del TRADE como aquel autónomo que realiza una actividad económica o profesional con dedicación predominante a un determinado cliente, en el sentido de que al menos el 75% de sus ingresos provienen de los encargos realizados por éste³⁰, no pudiendo además tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena. Esta figura, fruto de las transformaciones del mercado laboral, se configura a medio camino entre el trabajador por cuenta ajena y el autónomo clásico. Su regulación obedece a la necesidad de dar cobertura legal a una realidad social: la existencia de un colectivo de trabajadores autónomos que, a pesar de su autonomía funcional, desarrollan su actividad con una dependencia económica casi exclusiva del cliente que los contrata.

En materia de conciliación del TRADE, la LETA se inspira en cierto modo en el régimen establecido para los trabajadores por cuenta ajena, introduciendo tanto la posibilidad de adaptar el horario de la actividad para poder conciliar (art. 14.4 LETA) como la de interrumpir la actividad de forma justificada en los supuestos de maternidad

³⁰ Art. 11 LETA: "Concepto y ámbito subjetivo.

1. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente Ley son aquéllos 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".

Este artículo se desarrolla en los arts. 1 y 2 del Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

o paternidad (art. 16.1 LETA). Sin embargo, como destacan Pérez Agulla y Gil Plana³¹, estas medidas presentaban algunas incoherencias tales como la falta de eficacia del art. 14.4 derivada de su redacción en términos similares al 34.8 ET, o la ausencia en la LETA de la interrupción justificada en los casos de riesgo durante el embarazo y la lactancia y la adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente. Esta situación fue corregida en parte por el apartado cuatro del artículo primero de 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, dando nueva redacción al art. 16 LETA. Pese a ello, se mantiene en la norma la posibilidad de que en estos supuestos, cuando la interrupción ocasione un perjuicio importante al cliente que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad, podrá considerarse justificada la extinción del contrato por parte del cliente. Tal previsión como acertadamente destacan Pérez Agulla y Gil Plana³² configura la LETA como “aliado del cliente” puesto que la indefinición de la norma respecto del supuesto que “ocasiona un perjuicio importante al cliente que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad”, y que la LETA no aclara, resultaría contraria al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, art. 14 CE. No obstante, en la medida en que el TRADE mantuviese la actividad contratando a un trabajador, previsión que introduce la Ley 31/2005, no podría considerarse justificada la resolución por voluntad del cliente. Y es que el art. 1.3 de la Ley 31/2015 posibilita la contratación de un único trabajador en los supuestos de interrupción de la actividad por determinados motivos de conciliación. De esta manera, se viene a subsanar en parte la falta de protección al permitir la continuidad en la relación entre el TRADE y su cliente, aunque esta previsión será difícil de aplicar en aquellos TRADES que presten un trabajo personalísimo que no permita su sustitución por otro trabajador, así como la falta de capacidad económica para convertirse en empresario.

Pero además esta posibilidad de contratación que introduce la Ley 31/2015 supone una desnaturalización de la figura del TRADE, tal y como se concibe en la LETA, al menos durante el lapso temporal máximo permitido de 12 meses. A tal fin, Guerrero Vizúete³³ plantea algunas soluciones que podría haber adoptado el legislador más coherentes al sentido de la norma. La implantación del trabajo autónomo a tiempo parcial, la modificación del art 14.4 LETA, dotándolo de un contenido imperativo y que permitiría adaptar la jornada del TRADE sin que el cliente pudiese resolver el contrato hasta el fin de su necesidad conciliatoria; corregir la prevalencia que otorga el art. 16.3 LETA al cliente principal, dejándolo sin efecto, dando carta de naturaleza a las circunstancias que enumera el artículo sin posteriores excepciones; o incluso dar entrada a la subcontratación de toda o parte de su actividad con otro TRADE.

b) Profesionales libres colegiados

El Decreto 2530/1970 de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, establece que los trabajadores por cuenta propia que, para ejercer su actividad profesional, necesiten previamente estar integrados en un colegio o asociación profesional, quedarán

³¹ PÉREZ AGULLA, Sira y GIL PLANA, Juan, «Los TRADES y la conciliación de la vida familiar o personal», *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 168 (2014).

³² PÉREZ AGULLA, Sira y GIL PLANA, Juan.

³³ GUERRERO VIZUETE, Esther, «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* nº 188 (2016).

incorporados a la seguridad social cuando, a solicitud de los órganos superiores de representación de tales entidades, se aprobara la norma reglamentaria correspondiente, (art. 3.c) segundo párrafo), procediéndose así a la inclusión progresiva de una serie de colectivos, si bien ciertos grupos de profesionales libres han contado en muchos casos con mutualidades de previsión social alternativas a la Seguridad Social. La Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, dio un primer paso para la incorporación obligatoria de estos profesionales colegiados al sistema público de seguridad social a través del RETA, aunque se mantuvo la posibilidad de optar entre una y otra vía de protección dándose un plazo de cinco años para la adaptación de aquellas mutualidades colegiales (previsiones incorporadas a la DA 18ª LGSS). A su vez, la adscripción a diferentes Mutualidades de Previsión Social, establecidas para un mismo colectivo, hacía que éstas no resultasen obligatorias en todo el territorio nacional sino sólo en relación con determinados colegios territoriales, lo que en la práctica suponía que a un mismo colectivo les resultara de aplicación diferentes regímenes de protección social en función del carácter voluntario u obligatorio de su Mutualidad. La DA 19ª LGSS estableció que las mutualidades de previsión social que, en virtud de lo establecido en la DA 18ª LGSS son alternativas al alta en el RETA con respecto a profesionales colegiados, deberán ofrecer a sus afiliados, mediante el sistema de capitalización individual y la técnica aseguradora bajo los que operan, de forma obligatoria, las coberturas de jubilación, invalidez permanente, incapacidad temporal, incluyendo maternidad, paternidad y riesgo del embarazo, y fallecimiento que pueda dar lugar a viudedad y orfandad. Como se observa, quedan fuera de la acción protectora obligatoria de las Mutualidades otras prestaciones reconocidas en el RETA como es la prestación de riesgo durante la lactancia, la prestación por cuidado de menor con enfermedad grave, o la nueva prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante.

Otros problemas derivados de la inclusión de los profesionales en las mutualidades de previsión se han ocasionado al ceder al padre la parte transferible del permiso de maternidad. En estos casos, cuando la madre, profesional ejerciente, no tenía derecho a esta prestación por estar incorporada en una mutualidad de previsión que no cubría esta cobertura o, si la tenía y había optado por ella, no reunía, por lo que fuese, las condiciones exigidas para su concesión, el Tribunal Supremo ha venido denegando ese derecho por no estar reconocido por la legislación entonces vigente³⁴. No obstante la LOI 3/2007 vino a solucionar este problema otorgando el derecho del padre al subsidio por maternidad en estas circunstancias.

Por último, en cuanto a las posibilidades de compatibilizar la pensión con el trabajo, éstas dependen de su adscripción al RETA o del mantenimiento en la correspondiente mutualidad alternativa. La Orden TIN/1362/2011, de 23 mayo, sobre régimen de incompatibilidad de la percepción de la pensión de jubilación del sistema de la Seguridad Social con la actividad desarrollada por cuenta propia por los profesionales colegiados dictó nuevas reglas de incompatibilidad para los profesionales exonerados de la obligación de causar alta en el RETA, pero su aplicación quedó suspendida por la Disp. Adic. 37ª de la Ley 27/2011. Tras la implantación del Real Decreto-Ley 5/2013, parece reconocerse la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo en todos los regímenes del sistema de la Seguridad Social pero no está clara esta compatibilidad en el caso de los profesionales colegiados.

³⁴ Entre otras, la STS 28-12-2000 [RJ 2001, 1882] deniega al padre afiliado y en alta en el Régimen General la prestación de maternidad por estar integrada la madre en una mutualidad ajena a la Seguridad Social como registradora de la propiedad. En el mismo sentido se pronuncia la STS 20 de noviembre de 2001 [RJ 2002, 360] por tratarse de una abogada no incluida en el Régimen General).

4. CONCLUSIONES

Como hemos visto, a lo largo de la última década se han ido incorporando al ordenamiento jurídico toda una serie de mecanismos, medidas, incentivos, para que los trabajadores autónomos puedan conciliar su vida personal y laboral.

Estas se han articulado, en primer lugar, equiparando con el régimen general algunas prestaciones económicas para cubrir básicamente los periodos de descanso por el nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento, así como para proteger situaciones relacionadas con la salud de la mujer durante el embarazo y la lactancia, o el cuidado de un hijo con enfermedad grave. El mayor inconveniente en cuanto al acceso y disfrute de estas prestaciones, además de la dificultad propia que para muchos autónomos supone el apartarse temporalmente de su actividad, es el hecho de no poder acceder a ellas si no se está al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social, aunque el INSS deberá realizar siempre una invitación al pago antes de denegar la prestación solicitada. No cabe duda de que aquellos que estén pasando dificultades económicas van a encontrar en este requisito una primera barrera.

Es en estos periodos que tienen lugar durante los primeros meses de la criatura donde encontramos una mayor cobertura. En primer lugar, se exime al autónomo del pago de la cuota y además se posibilita que, en caso de que contrate a una persona para que lo sustituya, también estas cuotas de Seguridad Social estén bonificadas. Un incentivo añadido supone el art. 38. bis LETA para que las autónomas que han dado a luz, o hayan adoptado o acogido, continúen trabajando, pagando una “tarifa plana” de 60 euros durante doce meses. Sin embargo, consideramos que la titularidad exclusivamente femenina, y que además no va a requerir el cese de la actividad –perdiendo con ello su eventual carácter de medida de acción positiva-, podría suponer una discriminación por razón de sexo hacia el varón, cuestión que debería haber tenido en cuenta el Real Decreto-ley 6/2019, y que debiera modificarse próximamente a la vez que se adapta el criterio de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

Pasados los primeros meses de la criatura, los autónomos cuentan además con un apoyo económico para el cuidado de un hijo menor de 12 años, o de un familiar, en determinadas circunstancias, que se traduce en una bonificación del 100% de la cuota de autónomos por contingencias comunes. Esta medida presenta a nuestro juicio varios inconvenientes: exige no tener trabajadores a cargo, aunque al mismo tiempo se debe contratar a una persona para poder beneficiarse de la medida, y la contratación no cuenta con ningún tipo de bonificación. Por otro lado, solo se puede disfrutar una única vez por cada sujeto causante a cargo. Todo ello dificulta enormemente su disfrute. En este sentido parece que la norma está configurada para evitar, en la medida de lo posible, situaciones fraudulentas difíciles de controlar. Consideramos que estos periodos de cuidado podrían tener una mayor cobertura para el autónomo si se canalizasen, por ejemplo, a través de la prestación por cese de actividad, una prestación que, al igual que la de desempleo, está pensada en “masculino” para cubrir la falta de recursos ante la ausencia de trabajo del *breadwinner*, y que, sin embargo, debería poder utilizarse con el fin de que las personas que tienen que apartarse temporalmente del trabajo para cuidar a un ser querido puedan percibir una prestación.

En las Comunidades Autónomas la conciliación se ha canalizado por la vía del incentivo económico, por ejemplo para cubrir cuotas de seguridad social y salarios en determinadas situaciones que podrían suponer un complemento adicional a lo establecido con carácter general, si bien las cuantías en muchos casos resultan limitadas. Además es posible que existan situaciones en las que se establezcan diferencias entre Comunidades Autónomas en función de la disponibilidad de ayudas que éstas prevean, lo que a la postre puede que haga más fácil conciliar la vida personal con la actividad por cuenta propia en unas Comunidades que en otras.

Al margen de estas medidas, existen otras posibilidades en el ordenamiento para que el autónomo pueda conciliar. El trabajo a tiempo parcial, utilizado tradicionalmente en el régimen general, ha facilitado la conciliación. Sin embargo, pese a estar prevista su implantación desde 2014, esta cuestión sigue aplazada por la dificultad de evitar posibles situaciones fraudulentas, como puede ser el hecho de cotizar a tiempo parcial y trabajar a tiempo completo, algo que por otra parte lleva ocurriendo de manera generalizada desde hace años en el régimen general y que parece va a solucionar la obligación, a partir del próximo 13 de mayo, de que las empresas lleven un registro diario de la jornada de sus trabajadores. Sin embargo nos preguntamos de qué forma controlaría la Administración la jornada que realiza un trabajador por cuenta propia. Parece que una solución puede ser el establecimiento a lo largo de los próximos años de la cotización por los ingresos reales.

En cuanto a la posibilidad de compatibilizar el trabajo autónomo con la jubilación, nos parece interesante desde el punto de vista de la conciliación, entendida esta en sentido amplio, ya que se presenta como una suerte de camino transitorio en la que el autónomo aún se encuentra en pleno uso de sus capacidades y no desea apartarse completamente del trabajo, fomentando de esta manera la contratación de una nueva persona que poco a poco pueda ir incluso asumiendo sus funciones.

Mayores dificultades encuentran aún para conciliar algunos colectivos como puede ser los TRADES o los profesionales libres colegiados. En el caso de los primeros, tratándose de una figura a medio camino entre el autónomo y el trabajador por cuenta ajena, y que depende casi en exclusiva de un único cliente, debería reforzarse la tutela antidiscriminatoria para que no pudiese considerarse causa justificada en ningún caso la extinción del contrato por el cliente durante el ejercicio de determinados derechos de conciliación. Por lo que respecta a los profesionales libres, aunque las mutualidades de previsión social ya están obligadas a incorporar determinadas prestaciones de manera obligatoria, como la maternidad, la paternidad o el riesgo durante el embarazo, éstas siguen sin cubrir otras previstas en el RETA para atender determinadas necesidades de conciliación. Ello por no hablar del carácter personalísimo de la prestación en este colectivo, que no permite fácilmente su sustitución.

En resumen, aunque las opciones para conciliar la vida personal y laboral de los trabajadores autónomos se han ido incrementando a lo largo de los últimos años, las políticas deben seguir desarrollándose para facilitar el autoempleo y el emprendimiento en nuestro país. Si en ocasiones se advierten diferencias en las posibilidades reales de conciliar entre los trabajadores públicos y los privados, en ambos casos por cuenta ajena, que llegan a configurar dos niveles de ciudadanía en el disfrute de los derechos, corremos el riesgo de generar un tercero con la regulación de los trabajadores autónomos, de acuerdo con las carencias y dificultades que hemos expuesto. Quizá el

legislador no debería perder de vista las concepciones clásicas de la justicia, y recordar de ese modo que no cabe establecer distinciones en la normativa que no vengan justificadas por una causa real, objetiva y razonable. Cuando hablamos de derechos fundamentales como el derecho a conciliar la vida personal y laboral, no es posible encontrar esos motivos para discriminar a unos trabajadores frente a otros. Siguiendo precisamente la guía que supone su naturaleza jurídica, su carácter fundamental, en definitiva, deberíamos alcanzar una regulación que, aun atendiendo las particularidades de cada régimen, permita que el trabajador, sin otro adjetivo, ejerza estos derechos que tanta relevancia presentan en el libre desarrollo de su personalidad.

5. BIBLIOGRAFÍA

GOERLITCH PESET, José María, y GARCÍA ORTEGA, Jesús. «La reforma del Régimen de Autónomos en la Ley 6/2017». *Revista de Información Laboral* nº 12 (2017).

GUERRERO VIZUETE, Esther. «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* nº 188 (2016).

PÉREZ AGULLA, Sira, y GIL PLANA, Juan. «Los TRADES y la conciliación de la vida familiar o personal». *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 168 (2014).

PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel. «La conciliación del trabajo autónomo en las Comunidades Autónomas». *Anuario Jurídico y Económico Escurialense* LI (2018).