

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

*Comité Evaluador*

Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Henar Álvarez Cuesta (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# Conciliación de la vida familiar y profesional del emprendedor en España\*

M<sup>a</sup> Belén FERNÁNDEZ COLLADOS\*\*

---

**RESUMEN:** En pleno siglo XXI el modelo de producción fordista es ineludiblemente sustituido por un nuevo modelo que comporta inevitablemente una drástica reducción de la oferta de trabajo asalariado. Ante esta realidad es preciso buscar nuevas alternativas y surge así “el emprendimiento”, incentivado por el legislador, que orienta buena parte de las políticas activas de empleo a su fomento. Sin embargo, el autoempleo es difícilmente compatible con la conciliación de la vida familiar y profesional, por ello, el legislador español en los últimos años ha dispuesto una serie de medidas de conciliación para emprendedores, con las que las diferencias entre trabajo subordinado y trabajo autónomo se disipan cada vez más y se potencia el autoempleo femenino como política activa de empleo, atendiendo a los dictados de la Unión Europea. Con este trabajo se analizarán esas medidas de conciliación del emprendedor en España y cómo las mismas inciden en la evolución de las modalidades de trabajo tradicional.

*Palabras clave:* Conciliación, emprendedor, autónomo, empleo.

**SUMARIO:** 1. El apoyo a emprendedores como política activa de empleo. 2. Instrumentos de conciliación de la vida familiar y profesional para emprendedores: un paso más en la evolución de las modalidades de trabajo y nuevas formas de empleo. 2.1. Introducción. 2.2. Bonificación en las cuotas de Seguridad Social para trabajadores autónomos, en periodo de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad. 2.3. Bonificación a trabajadores incluidos en el RETA por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación. 2.4 Modificación del régimen jurídico de los trabajadores autónomos económicamente dependientes. 3. Conclusiones. 4. Bibliografía.

---

\* Estudio realizado en el seno del Proyecto DER2013-43121-P “El futuro del Sistema Español de Protección Social: análisis de las reformas en curso y propuestas para garantizar su eficiencia y equidad”, financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad.

\*\* Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. España.

## Conciliation of the family and professional life of the entrepreneur in Spain

---

**ABSTRACT:** In the 21st century the model of Fordist production is inevitably replaced by a new model that inevitably entails a drastic reduction in the supply of wage labor. Faced with this reality is necessary to look for new alternatives and thus emerges “entrepreneurship”, encouraged by the legislator, which directs much of the active employment policies to its development.

However, self-employment is hardly compatible with the conciliation of family and professional life, so the Spanish legislator in recent years has arranged a series of conciliation measures for entrepreneurs, with which the differences between subordinate work and self-employment are increasingly dissipated and women's self-employment is strengthened as an active employment policy, in accordance with the dictates of the European Union.

This paper will analyze those measures of conciliation of the entrepreneur in Spain and how they affect the evolution of the traditional working modalities.

*Key Words:* Conciliation, entrepreneurial, autonomous, employment.

## 1. El apoyo a emprendedores como política activa de empleo

Desde que en 2008 España entrara oficialmente en un periodo de crisis económica que sigue prolongándose sine die, la destrucción de empleo viene siendo una constante difícil de resolver por los poderes públicos.

Entre otras medidas, a partir del año 2010, el marco legal de las políticas de empleo se viene sometiendo a una profunda revisión a través de diferentes instrumentos normativos<sup>1</sup> y se han incrementado las políticas activas de empleo, que en España carecen de una larga trayectoria, remontándose sus orígenes a la segunda mitad de la década de los 80.

Con la crisis económica, el ya iniciado decaimiento del tradicional sistema de trabajo nacido en la época industrial se acentúa, de manera que ya en pleno siglo XXI el modelo de producción fordista es irremediamente desplazado por un nuevo sistema micro-empresarial caracterizado por el uso de las nuevas tecnologías, la descentralización productiva y la interdependencia de mercados, que supone una forzosa reducción de la oferta de trabajo asalariado<sup>2</sup>. Esta situación comporta la búsqueda de otras alternativas de empleo: “el emprendimiento”, como una versión renovada del trabajo autónomo con una especie de plus: la contribución con su idea a una nueva fórmula de negocio<sup>3</sup>. No obstante, cabe advertir que el término emprendedor se utiliza por el legislador con cierta impropiedad, y aunque en ocasiones se acerca a su impronta economicista vinculándolo a la gestación de nuevas actividades productivas<sup>4</sup>, o en otras se asocia al tamaño de la empresa<sup>5</sup>, normalmente equivale, sin más, al empresario o

---

<sup>1</sup> Vid. Fernández Collados, M.B., “Las políticas activas de empleo durante la crisis actual y su aplicación a los inmigrantes como colectivo prioritario”, *Estudios financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n. 377-378, 2014, pp. 74-78.

<sup>2</sup> García Valverde, M. D., “Promoción y fomento del autoempleo”, *Temas Laborales*, n. 81, 2005, pp. 100-101.

<sup>3</sup> Para López Anierte, M.C., “Precisando conceptos: autónomo, empresario y emprendedor”, en AA.VV. (dirs. Farias Battle, M. y Ferrando García, F.M.), *Fomento del trabajo autónomo y la economía social. Especial referencia a las novedades introducidas por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre*, Aranzadi, 2015, p. 56, “Con este término, procedente del ámbito de la económica, se enfatiza la idea de riesgo que acompaña a quien asume con determinación la puesta en marcha de un negocio”.

<sup>4</sup> Ley 14/2013 en su art. art. 70.1, a los efectos de conceder facilidades para entrar y residir en España, entiende como actividad emprendedora aquella que sea de carácter innovador con especial interés económico para España y a tal efecto cuente con un informe favorable del órgano competente de la Administración General del Estado.

<sup>5</sup> En la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, a través de la regulación del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, entiende por tales “las empresas que tengan menos de 50 trabajadores” (art. 4.1).

empleador 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)<sup>6</sup>, y al trabajador por cuenta propia incorporado al sistema de Seguridad Social<sup>7</sup>, con lo que cabe la duda de si realmente dicho término ha acabado aportando algo específico<sup>8</sup>.

Con independencia del término que se utilice, a la vista de que pese a las diferencias entre autónomo, empresario y emprendedor<sup>9</sup>, el legislador los usa indistintamente, lo cierto es que el autoempleo, entendido como “la puesta en marcha de una actividad económica, por una o varias personas, con el objetivo fundamental de conseguir con ello una ocupación o puesto de trabajo, siendo precisamente el trabajo su principal aportación e interés en la empresa”<sup>10</sup>, en el actual contexto socio-económico y laboral, parece ser una de las pocas alternativas a la creación de empleo, sobre todo para determinados colectivos, y por ello una parte destacada de las políticas activas de empleo han puesto su punto de mira en el autoempleo tanto individual como colectivo<sup>11</sup>.

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), define las políticas activas de empleo 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”. Así pues, el trabajo autónomo no sólo no queda excluido de las políticas activas de empleo, sino que se consideran como tales las medidas dirigidas

---

<sup>6</sup> La Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo los emprendedores y su internacionalización, identifica al emprendedor como aquella persona (física o jurídica) que desarrolle una actividad económica empresarial o profesional (art. 3).

<sup>7</sup> Los 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.

<sup>8</sup> Sempere Navarro, A.V. y Fernández Orrico, F.J., “Emprendedores y reformas laborales”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n. 8, 2013 (BIB 2013\2367).

<sup>9</sup> A este respecto resulta muy clarificador *vid.* López Anierte, M.C., *op. cit.*, pp. 33-60.

<sup>10</sup> García Valverde, M. D., *op. cit.*, p. 105.

<sup>11</sup> No obstante, este trabajo se centra exclusivamente en el autoempleo individual. Sobre los incentivos laborales al autoempleo colectivo *vid.* Cavas Martínez, F., “Incentivos laborales al autoempleo colectivo (I). Incentivos a la constitución de empresas de economía social” y Selma Penalva, A., “Incentivos laborales al autoempleo colectivo (II). Incentivos a la contratación de trabajadores por empresas de economía social” en AA.VV. (dirs. Farias Batlle, M. y Ferrando García, F.M.), *Fomento del trabajo autónomo y la economía social. Especial referencia a las novedades introducidas por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre*, Aranzadi, 2015, pp. 241-294.

hacia el fomento del espíritu empresarial y la economía social. Ello, de alguna manera, forma parte del lento proceso de evolución del Derecho del Trabajo, ya que el hecho de que las políticas activas de empleo se dirijan indistintamente al empleo por cuenta ajena o propia, significa que el trabajo por cuenta ajena ha dejado de ser la única modalidad de trabajo comprendida como tal por definición.

El marco legal de las políticas activas de empleo está subordinado a la condición de Estado miembro 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 empleo<sup>12</sup>. 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”<sup>13</sup>, 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 local<sup>14</sup>, 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 – un ejemplo de ello es la publicación de tres importantísimas normas:

- 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.
- Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.
- Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la

---

<sup>12</sup> Cfr. García Valverde, M.D., *op. cit.*, pp. 108-109.

<sup>13</sup> 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. (coords.), *Políticas de Empleo*, Aranzadi, 2013.

<sup>14</sup> 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).

normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.

- El incentivo al autoempleo, en éstas y en otras normas, se traduce en facilitar los medios de apoyo público para que la puesta en marcha del proyecto sea viable económicamente al inicio del proyecto empresarial, que es cuando mayores aportaciones de capital son necesarias y existe un mayor riesgo de fracaso<sup>15</sup>.

La propia Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (LETA, en adelante), en su Título V – modificado por la Ley 31/2015 –, bajo la rúbrica “Fomento y promoción del trabajo autónomo”, en el art. 27.1, señala que “Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia”, y concreta en su apartado 2, que tales políticas “se materializarán, en particular, 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.
- 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”.

Éstas pueden traducirse a su vez en una amplia amalgama de medidas no sólo laborales y de Seguridad Social. Entre las que podrían calificarse como medidas de apoyo indirecto al emprendimiento están los instrumentos de conciliación de la vida familiar y profesional del emprendedor, con los que las particularidades del trabajo subordinado y el trabajo autónomo quedan bastante desdibujadas y marcan un nuevo hito en la evolución de las modalidades de trabajo y las nuevas formas de empleo.

---

<sup>15</sup> García Valverde, M.D., *op. cit.*, p. 104.

## 2. Instrumentos de conciliación de la vida familiar y profesional para emprendedores: un paso más en la evolución de las modalidades de trabajo y nuevas formas de empleo

### 2.1. Introducción

Según los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social español<sup>16</sup>, las mujeres representan el 34,6% del total de trabajadores autónomos personas físicas inscritas en los diferentes regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social.

Como es sabido, la mayor dedicación de las mujeres a la atención de la familia y el cuidado del hogar<sup>17</sup> es una de las razones por las que éstas, con independencia de su preparación académica y experiencia laboral, tienen mayores dificultades para ser empleadas por cuenta ajena. Paradójicamente, el autoempleo, que se postula como una alternativa eficaz al desempleo femenino, requiere más tiempo de dedicación que el trabajo por cuenta ajena. La aparente libertad y flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo característico del trabajo autónomo, no hace más factible la conciliación de los intereses personales, familiares y profesionales, precisamente porque el trabajo autónomo normalmente requiere una jornada laboral mucho más extensa, y fundamentalmente, porque el trabajador autónomo carece de muchos de los instrumentos laborales de conciliación<sup>18</sup>. Así pues, para que realmente pueda cumplirse con lo dispuesto en el art. 27.3 LETA<sup>19</sup> y que la política de fomento del

---

<sup>16</sup> [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/)

<sup>17</sup> Según los datos del INE sobre el tiempo medio diario dedicado a las distintas actividades, en concreto sobre las “Actividades de hogar y familia (según tipo de hogar, según situación laboral)”, el 91,9% de las mujeres (de 10 y más años) realizan tareas domésticas y se ocupan del cuidado de niños, ancianos y personas dependientes durante 4 horas y 29 minutos diarios, frente al 74,7% de los hombres que dedican en promedio 2 horas y 32 minutos.

[http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925472448&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259924822888](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472448&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259924822888)

<sup>18</sup> *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, p. 87.

<sup>19</sup> “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

trabajo autónomo tienda hacia el logro de la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es preciso ahondar en las políticas públicas de conciliación para autónomos.

Hasta hace muy poco, la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los trabajadores autónomos, apenas ha merecido consideración alguna, piénsese que el trabajador autónomo queda excluido de la regulación laboral por excelencia: el Estatuto de los Trabajadores, que hasta la promulgación de la LETA en 2007 el legislador no había prestado demasiada atención al trabajo autónomo, de hecho, ni la propia doctrina científica, salvo contadas excepciones, se ha interesado ni por el trabajo autónomo ni por los límites entre el trabajo subordinado y el autónomo, hasta que el modelo de producción ha empezado a cambiar y con él las formas de empleo.

En consecuencia, no ha sido hasta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI, en adelante) y la propia LETA, cuando ha venido a reconocerse expresamente en nuestro ordenamiento jurídico el derecho del trabajador autónomo a la conciliación de la vida familiar y profesional (art. 4.3.g) LETA)<sup>20</sup>.

A nivel europeo, el gran hito normativo a este respecto es la Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010, 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 cónyuges y las parejas de hecho colaboradoras del trabajador autónomo disfruten del mismo derecho a la cobertura de la Seguridad Social que los trabajadores por cuenta propia, y en su artículo 8 señala que los Estados miembros han de tomar las medidas necesarias para que a las trabajadoras autónomas, los 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 por lo menos 14 semanas.

Difícilmente puede afirmarse el cumplimiento de lo preceptuado en el art.

---

especial atención a los colectivos de personas desfavorecidas o no suficientemente representadas, entre los cuales las personas con discapacidad ocupan un lugar preferente.”

<sup>20</sup> “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”.

39.1 CE<sup>21</sup> si los trabajadores autónomos no pueden disfrutar de las 16 semanas de descanso por maternidad – al igual que los trabajadores dependientes –, ni percibir un subsidio por ello<sup>22</sup>. En la actualidad, el trabajador autónomo queda equiparado al trabajador por cuenta ajena en lo que respecta al disfrute del descanso por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, o riesgo durante la lactancia natural “a coste cero” en materia de Seguridad Social, es decir, el trabajador autónomo podrá cesar en su actividad y contratar a una persona que le sustituya, con una bonificación del 100% de su cuota a la Seguridad Social y de la del trabajador que contrate. Lo que sí ha dejado de potenciarse es la reincorporación del trabajador (más bien la trabajadora) tras el cese de actividad por maternidad, ya que 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<sup>23</sup>.

No obstante, lo cierto es que más allá de garantizar, como mínimo, el cese en la actividad por un periodo igual al del trabajador por cuenta ajena en los supuestos de maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo

---

<sup>21</sup> “Los poderes públicos asegurarán la protección social, económica y jurídica de la familia”.

<sup>22</sup> Además, tal y como se apunta en Fernández Collados, M.B., “Negociación colectiva sobre la adaptación de la jornada por razones personales o familiares”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 168, 2014, p. 38, “La conciliación de la vida laboral y familiar no sólo debe ser promovida por los poderes públicos desde el prisma de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, también ha de tenerse muy presente la vinculación que la conciliación tiene con la natalidad y ésta última con el crecimiento económico, y sobre todo, con la sostenibilidad del sistema de bienestar social. Las dificultades en la conciliación y la corresponsabilidad merman claramente los índices de natalidad, ya que en la decisión de afrontar la maternidad/paternidad pesa como uno de los condicionantes principales junto con la situación económica de la familia, los problemas de conciliación”.

<sup>23</sup> “Las trabajadoras por cuenta propia del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia y Autónomos 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. Dicha bonificación será también de aplicación a las socias trabajadoras de cooperativas de Trabajo Asociado, que se incluyan en el indicado régimen especial”.

durante el embarazo, o riesgo durante la lactancia natural “a coste cero”, es muy complicado trasladar al trabajo autónomo las medidas laborales de conciliación<sup>24</sup>. De hecho, los instrumentos laborales de conciliación son inaplicables, lo que no ha de impedir que se arbitren legalmente “figuras nuevas (más o menos novedosas, o más o menos análogas a las ya existentes por referencia a los trabajadores por cuenta ajena)”<sup>25</sup>, y eso es lo que el art. 30 LETA hace al prever una bonificación de la cuota a la Seguridad Social del trabajador autónomo que contrate a un trabajador para sustituirle cuando éste no pueda atender su trabajo por dedicarse al cuidado de un menor o de un familiar a cargo, dependiente o con una determinada discapacidad.

Ambas bonificaciones son uno de los pocos instrumentos de conciliación que tienen cabida en el trabajo subordinado. Además, por lo que hace al trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE), aunque en principio goza de un régimen conciliatorio mucho más favorable que el previsto respecto de los trabajadores por cuenta propia ordinarios<sup>26</sup>, la Ley 35/2015 ha dado un paso importante en la conciliación de los TRADE al autorizarles la contratación de 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 la vida familiar pudiese ocasionar la resolución del contrato con su cliente.

A continuación, se pasará a analizar estos tres novedosos instrumentos y su significación en la evolución de las modalidades de trabajo y la distinción tradicional entre autónomo y trabajo subordinado.

---

<sup>24</sup> “Desde el punto de vista del abordaje jurídico de la actividad en cuestión, no es factible hallar puntos de concordancia para la conciliación en relación a los asalariados por cuanto no concurre el patrón de uno de los grandes presupuestos del art. 1 ET cual es el de la dependencia o subordinación al empresario. Cabe recordar que, en el supuesto más clásico, el autónomo es titular de su organización productiva y al tiempo ejecutor en primera persona de la propia actividad, luego no resulta posible aplicar los parámetros que tanto en materia de vicisitudes modificativas – interrupción/suspensión – como extinción regula el actual Estatuto de los Trabajadores por influencia de la Ley de Conciliación 39/1999”. Moreno De Vega y Lomo, F., “El trabajador autónomo: la conciliación entre la actividad profesional y su vida familiar”, *Revista de Derecho Social*, n. 43, 2008, p. 94.

<sup>25</sup> 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*, n. 345, 2011, p. 60.

<sup>26</sup> Barrios Baudor, G.L., *op. cit.*, p. 72.

## **2.2. Bonificación en las cuotas de Seguridad Social para trabajadores autónomos, en periodo de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad**

El art. 38 LETA hace realidad la plena incorporación de los trabajadores autónomos al denominado “coste cero” en Seguridad Social, demandado por parte de la doctrina científica<sup>27</sup>. Conforme al mismo, “a la cotización de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, sustituidos durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, les será de aplicación una bonificación del 100 por cien de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en el régimen especial de Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad por cuenta propia”, bonificación, que 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”<sup>28</sup>.

Aunque la previsión no se circunscribe a los autónomos que carecen de

---

<sup>27</sup> Barrios Baudor, G.L., *op. cit.*, pp. 86 y 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, pp. 238 y 239.

<sup>28</sup> Igualmente, el art. 11 Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social prevé estas bonificaciones para los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, “A la cotización de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, les será de aplicación: a) Una bonificación del 100 por cien en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta para el caso de los socios encuadrados en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena; b) Una bonificación del 100 por cien de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores autónomos. Solo será de aplicación esta bonificación 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”.

empleados o que regentan una PYME, es obvio que esta medida redunda fundamentalmente en las mujeres que deciden emprender un negocio solas – o sin apenas empleados –, y que gracias a esta medida podrán asumir la maternidad sin dejar desatendido su negocio y a “coste cero” en lo que concierne a la Seguridad Social, pues a la bonificación de la cuota del trabajador que contrate, se le sumará la bonificación de su propia cuota de autónomo.

Al tratarse de bonificaciones, serán financiadas con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal.

### **2.3. Bonificación a trabajadores incluidos en el RETA por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación**

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, incorpora a la LETA el art. 30, que más tarde es 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.

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 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 al estatuto del trabajador autónomo.

En este sentido, y respondiendo a lo previsto por la propia Disposición Final Segunda de la LETA<sup>29</sup>, el art. 30 LETA viene a configurar la posibilidad de que el trabajador autónomo pueda 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 de autónomo por contingencias comunes.

No es una figura equiparable a ninguno de los tradicionales instrumentos

---

<sup>29</sup> “Con carácter progresivo se llevarán a cabo las medidas necesarias para que, de acuerdo con los principios que inspiran esta Ley, se logre la convergencia en aportaciones y derechos de los trabajadores autónomos en relación con los establecidos para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social”.

laborales de conciliación del trabajador dependiente. No es una excedencia porque el autónomo no se encuentra en situación asimilada al alta, siendo precisamente un requisito la permanencia en situación de alta (art. 30.2 LETA), por lo que el autónomo podrá seguir realizando su actividad profesional, pero disponiendo del tiempo necesario para poder hacer frente a sus obligaciones familiares al tener contratado un trabajador por cuenta ajena. No es tampoco una reducción de jornada por motivos familiares, porque el trabajador por cuenta ajena, podrá estar contratado 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 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 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 pone de manifiesto 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 del trabajador autónomo, permitiéndole hacer frente a sus obligaciones familiares a la par que mantiene 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 del trabajador autónomo 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 del trabajador autónomo, el art. 30.1 LETA determina exclusivamente 3 supuestos:

- Por cuidado de menores de 7 años que el trabajador autónomo tenga 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 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 sí que se restringe a los trabajadores autónomos que carezcan de trabajadores asalariados<sup>30</sup>, 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 al trabajador contratado mediante contrato de interinidad para la sustitución del trabajador autónomo durante los periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural (art. 30.4 LETA).

La bonificación está condicionada a la permanencia en alta en el RETA del beneficiario 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 del trabajador autónomo. Cuando el contrato se realice a tiempo parcial, la jornada laboral no podrá ser inferior al 50 por ciento de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable y la bonificación de la cuota de autónomo será del 50 por ciento (art. 30.2 LETA).

El trabajador por cuenta ajena habrá de mantenerse contratado 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 del trabajador 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 otro trabajador por cuenta ajena en un plazo máximo de 30 días. En caso de incumplimiento, el autónomo habrá de proceder al reintegro del importe de la bonificación, que quedará

---

<sup>30</sup> Recuérdese que con respecto a la bonificación en las cuotas de Seguridad Social para trabajadores autónomos, en periodo de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad del art. 38 LETA, se comentó que pese a que no se circunscribe a los autónomos que carecen de empleados o que regentan una PYME, es obvio que dicha medida redundaba fundamentalmente en quienes regentan un negocio sin empleados.

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 lo que se pretende evitar altas fraudulentas.

El contrato que el autónomo suscribe con el trabajador por cuenta ajena será 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.

La duración del incentivo es como máximo de 12 meses, pese a que tales obligaciones familiares normalmente se prolongan mucho más en el tiempo. No obstante, para los trabajadores por cuenta ajena, los instrumentos laborales de conciliación tampoco tienen una duración indefinida, por ejemplo, la excedencia para el cuidado de hijo ya sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, serán como máximo de tres años a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, y la excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, será de una duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva (art. 46.3 ET). Téngase en cuenta, además, que las bonificaciones, aunque en este caso sirvan de herramienta de conciliación de la vida familiar y profesional, porque está dando lugar a la posibilidad de que el trabajador autónomo pueda dedicar tiempo a una concreta obligación familiar, como ocurre con los permisos, licencias, excedencias o reducciones de jornada previstas para los trabajadores por cuenta ajena, no dejan de ser una medida de política activa para integrar a determinados colectivos en el mercado de trabajo, un incentivo al autoempleo en este caso concreto, por lo que su duración no debe ser indefinida.

Si el menor en razón del cual se originó el derecho a la bonificación cumpliera los 7 años antes de que hubiesen transcurrido los 12 meses de disfrute de la bonificación, ésta se podrá mantener hasta alcanzar el periodo máximo de 12 meses previsto, siempre que se cumplan el resto de condiciones (art. 30.3 LETA).

Los beneficiarios de la bonificación tendrán derecho a su disfrute una vez

por cada uno de los sujetos causantes a su cargo señalados 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).

Aunque 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, lo cierto es que en estos casos la cuota a la Seguridad Social del trabajador contratado en sustitución del autónomo no parece que pueda verse bonificada sin más, salvo que así lo prevea una norma más adelante, pues no estamos ante 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 2<sup>a</sup> de la Ley 12/2001), ni ante contratos de interinidad con beneficiarios de prestaciones por desempleo para sustituir a trabajadores en situación de excedencia por cuidado de familiares (Disposición Adicional 21<sup>a</sup> ET).

Al tratarse de bonificaciones, serán financiadas con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal.

#### **2.4. Modificación del régimen jurídico de los trabajadores autónomos económicamente dependientes**

El TRADE es definido en el art. 11.1 LETA como el que realiza 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 depende 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 el TRADE 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).

El carácter insustituible del TRADE complica sobremanera la conciliación de la vida familiar y profesional, sobre todo, si a ello se le suma la posibilidad del cliente de resolver el contrato en supuestos de maternidad y paternidad del trabajador por cuenta propia, siempre y cuando ello suponga un perjuicio importante para el cliente. Situación que ha sido muy

criticada por la doctrina científica<sup>31</sup>, pues el legislador primó el interés del cliente sin tener 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 sexo<sup>32</sup>.

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), y ha 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 que tiene el cliente de extinguir el 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

---

<sup>31</sup> 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, p. 83.

<sup>32</sup> Montoya Melgar, A., *El contrato del TRADE. La Ley y el Reglamento*, Cuadernos Civitas, Thomson-Reuters, 2009, p. 158.

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 el legislador prevé es una reducción de jornada del autónomo, 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 éste continúa prestando sus 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”<sup>33</sup>. 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, 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. Por todo lo cual, el legislador debería de haber despejado toda duda al respecto.

En los cinco casos previstos en el 11.2.a) LETA el TRADE podrá contratar un único trabajador, incluso si concurren dos o más de los supuestos previstos, y únicamente se permitirá la contratación de un trabajador por cuenta ajena por cada menor de siete años o familiar a cargo.

La contratación del trabajador por cuenta ajena se regirá – en lo no previsto expresamente por la LETA – por el art. 15.1.c) ET y sus normas de desarrollo, y el autónomo tendrá carácter de empresario conforme al art. 1.2 ET.

---

<sup>33</sup> Ferrando García, F.M., *op. cit.*, pp. 202-203.

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 trabajador 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 regulación en el art. 30 LETA de la bonificación a trabajadores incluidos en el RETA por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación, anteriormente analizada, con la que se prevé la posibilidad de que el trabajador autónomo pueda contratar un trabajador por cuenta ajena por un periodo máximo también de 12 meses, cuando es conocido que la situación familiar se da por un tiempo indefinido e incierto en el caso del cuidado de un familiar a cargo y podría extenderse hasta los 7 años por hijo a cargo. 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 autónomo por la contratación de un trabajador por cuenta ajena conforme al art. 30 LETA.

Para evitar la concatenación de contratos temporales<sup>34</sup>, 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

---

<sup>34</sup> La propia Exposición de Motivos de la Ley 31/2015 señala que esta medida “será compatible con la protección del trabajador por cuenta ajena contratado, al adoptarse las medidas pertinentes para evitar una indeseada concatenación de contratos temporales que afectasen a la estabilidad en el empleo, ya que esta nueva posibilidad que se le ofrece al Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente es, y no debe ser olvidado, específica para situaciones excepcionales”.

otro trabajador para sustituir al inicialmente contratado, sin que, en ningún momento, ambos trabajadores por cuenta ajena puedan prestar sus servicios de manera simultánea y sin que, en ningún caso, se supere el periodo máximo de duración de la contratación previsto.

### 3. Conclusiones

- El hecho de que las políticas activas de empleo no queden circunscritas al empleo por cuenta ajena, significa un paso más en el lento proceso de evolución del Derecho del Trabajo, cuyo ámbito subjetivo tradicionalmente se reduce en exclusiva al trabajo subordinado.
- Hasta hace pocos años la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los trabajadores autónomos no era contemplada por la normativa laboral, porque de hecho, el autónomo estaba excluido de la misma.
- Es muy difícil trasladar al trabajo autónomo las medidas laborales de conciliación, pues los instrumentos laborales de conciliación son inaplicables al trabajo subordinado, de hecho, la promulgación de determinadas figuras conciliatorias para autónomos por analogía a las ya existentes en el trabajo dependiente, viene a desdibujar la línea divisoria entre el trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia.
- Más allá de garantizar, como mínimo, el cese en la actividad del trabajador autónomo por un periodo igual al del trabajador por cuenta ajena en los supuestos de maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, o riesgo durante la lactancia natural “a coste cero”, es muy complejo articular para el trabajo autónomo medidas laborales de conciliación.
- El art. 38 LETA hace realidad la plena incorporación de los trabajadores autónomos al denominado “coste cero” en Seguridad Social.
- La bonificación a trabajadores incluidos en el RETA por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación (art. 30 LETA), además de una medida indirecta de apoyo al emprendimiento, hace factible una fórmula conciliatoria muy sui generis, una especie de híbrido entre una excedencia y una reducción de jornada por cuidado de menor o familiar a cargo (ambas figuras difícilmente concebibles bajo la estricta separación entre el trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia), sin asumir los costes en Seguridad Social, bonificándose el 100 por cien de la cuota de autónomo por contingencias comunes.
- La bonificación a trabajadores incluidos en el RETA por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación (art. 30 LETA) es,

sin lugar a dudas, un paso muy importante para hacer efectivo el derecho de los trabajadores autónomos a la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar (art. 4.3.g LETA).

- Para hacer más atractiva la posibilidad de que el trabajador autónomo sin empleados contrate a un trabajador por cuenta ajena para atender al cuidado de un hijo o familiar a cargo, el legislador debería prever además de la bonificación de la cuota del trabajador autónomo, la bonificación de la cuota del trabajador por cuenta ajena, tal y como se regula para los contratos de interinidad con beneficiarios de prestaciones por desempleo para sustituir a trabajadores en situación de excedencia por cuidado de hijo o familiar a cargo (Disposición Adicional 21ª ET).

- El legislador debería de aclarar si los supuestos de cuidado de menores y familiares a cargo en los que el TRADE contrate a un trabajador por cuenta ajena, quedan fuera o no de la excepción a la posible extinción contractual justificada por parte del cliente, por ocasionar un perjuicio importante que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad conforme al art. 16.3 LETA.

#### 4. Bibliografía

AA.VV. (dirs. Farias Batlle M. y Ferrando García, F.M.), *Fomento del trabajo autónomo y la economía social. Especial referencia a las novedades introducidas por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre*, Aranzadi, 2015.

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*, n. 345, 2011.

Fernández Collados, M.B., “Las políticas activas de empleo durante la crisis actual y su aplicación a los inmigrantes como colectivo prioritario”, *Estudios financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n. 377-378, 2014.

Fernández-Costales Muñoz, 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 Anierte, M.C., “Reflexiones sobre la aplicación en España de la estrategia europea de empleo” en Cabeza Pereiro, J. y Fernández Prol, F. (coords.): *Políticas de Empleo*, Aranzadi, 2013.

García Valverde, M.D., “Promoción y fomento del autoempleo”, *Temas Laborales*, n. 81, 2005.

- 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*, n. 43, 2008.
- 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*, n. 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.

*Web sites*

[http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/)

[http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925472448&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259924822888](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472448&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259924822888)

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*