

TIEMPO, CONCILIACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO.

RAFAEL PARDO GABALDÓN

Presidente Asociación de Trabajadores Autónomos
de la Comunidad Valenciana (ATA)

ÍNDICE

- I. Introducción
- II. El trabajo autónomo a tiempo parcial
- III. Excepciones legales al libre uso del tiempo de trabajo
- IV. Tiempo de trabajo y mujer autónoma
- V. Medidas de fomento de la conciliación en el trabajo autónomo
- VI. Fuentes y bibliografía

I. INTRODUCCIÓN

Una de las mayores ventajas con las que a priori cuenta una persona que desarrolla su trabajo como autónoma es la de poder realizar una propia distribución de su tiempo de trabajo en función de criterios organizativos propios. Es decir, en principio será la persona autónoma quien decida libremente sobre su propio tiempo de trabajo y por tanto, sobre el grado de conciliación de la vida profesional y personal de la cual va a poder disponer.

Aunque en relación a este principio de libertad del uso del tiempo de trabajo característico del trabajo autónomo, existen ciertos condicionantes legales y también externos que no podemos dejar de lado. Y en ambos casos relacionados con la actividad económica en la que desarrolle su trabajo la persona autónoma. Así, mientras quien por ejemplo, desarrolle su actividad en el sector del transporte verá limitada por ley la duración máxima de su jornada de trabajo, quien opere en sectores económicos en los cuales habitualmente exista un horario de atención al público –tales como comercio, hostelería, despachos profesionales, etc.- también verá reducida su autonomía a la libre disposición del tiempo de trabajo. Aunque en este caso, vendrá derivada de condicionantes marcados por los clientes y el propio mercado.

Pero lo cierto, es que a pesar de esta mayor autonomía, las personas autónomas - según diferentes estudios- dedican mucho más tiempo a su trabajo que las personas asalariadas. Y ello a pesar de que estas últimas, como norma general si están obligadas a cumplir un determinado horario de trabajo, marcado por la empresa y plasmado en el correspondiente contrato de trabajo.

Así, mientras que una persona asalariada dedica a su trabajo una media de 37 horas semanales, un trabajador autónomo dedica una media semanal de 45 horas (Ariza, 2006: 36-39). Las razones de esta brecha son diversas, pero sobre ello viene motivado por el mayor grado de implicación y motivación de las personas autoempleadas. Y ello queda plasmado en el hecho de que mientras las personas autónomas que sobrepasan

las 40 horas semanales de trabajo, lo hacen por propia iniciativa; en cambio en el caso de las personas asalariadas ello suele venir impuesto por decisión de la parte empleadora.

Pero la buena noticia es que a pesar de la mayor carga de trabajo soportada por las personas autónomas, al mismo tiempo son quienes mayores posibilidades tienen de poder compaginar las necesidades profesionales con sus intereses personales y familiares. Por consiguiente, para cualquier persona que anteponga la conciliación de la vida profesional y personal sobre otros aspectos como puedan ser la estabilidad o la no asunción de riesgos, el trabajo por cuenta propia se convierte en una modalidad de trabajo muy a tener en cuenta.

Otra herramienta muy importante en relación al tiempo con la que cuentan las personas que desarrollan su trabajo por cuenta propia, aparte de la capacidad para poder organizar la duración de su jornada de trabajo, es que además también disponen de la capacidad de decidir en qué acciones concretas van a enfocar su tiempo de trabajo. Y el buen uso que se haga de esta herramienta resultará trascendental a la hora de poder hacer viable económicamente la actividad profesional.

Así, una buena organización y planificación del tiempo resulta muy importante en cualquier modalidad de trabajo, pero en el caso del trabajo por cuenta propia se convierte en trascendental. En este sentido, cuestiones como la capacidad de: realizar una correcta planificación de los objetivos a corto, medio y largo plazo, realizar una programación diaria de las tareas a desarrollar, -teniendo en cuenta los posibles imprevistos-, planificar de antemano las reuniones y ser capaces de establecer cuáles son las prioridades en el día a día, pueden resultar determinantes no solo para la propia viabilidad de la actividad económica por cuenta propia, sino también para poder conciliar de una forma más eficaz el tiempo de trabajo con la vida personal.

Este trabajo queda estructurado de la siguiente manera:

En primer lugar se abordará la problemática del trabajo autónomo a tiempo parcial, que a día de hoy todavía no ha sido desarrollado legalmente.

En segundo lugar, se analizarán las excepciones legales existentes en nuestro ordenamiento jurídico a la libre disposición del tiempo de trabajo con el que a priori cuentan las personas autónomas.

En tercer lugar nos centraremos en la importancia que el trabajo autónomo está adquiriendo dentro del colectivo femenino gracias a las posibilidades de conciliación que brinda el mismo.

Y por último se abordarán las principales novedades legales que en materia de conciliación están impulsando tanto las instituciones comunitarias como el propio gobierno español.

II. EL TRABAJO AUTÓNOMO A TIEMPO PARCIAL

Sin lugar a dudas, una de las mayores diferencias entre el trabajo asalariado y el trabajo autónomo, radica en el hecho de que únicamente en el primero de los casos está contemplado y desarrollado legalmente el trabajo a tiempo parcial. O dicho de otra manera, aunque en ambos casos resulta posible desarrollar un trabajo a tiempo parcial, únicamente en el caso del trabajo por cuenta ajena existe la posibilidad de cotización a tiempo parcial.

Y ello a pesar de que una de las grandes novedades de la *Ley 20/2007, de Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA)*¹, fue precisamente la inclusión expresa dentro de los

¹ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. (BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007).

supuestos incluidos en el campo de aplicación del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) del trabajo autónomo a tiempo parcial. Así, el artículo 1.1 LETA estableció: *“Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial”*. Es decir, por primera vez nuestro ordenamiento jurídico contemplaba la posibilidad de poder desarrollar el trabajo autónomo a tiempo parcial. Pero la realidad, es que después de haber transcurrido diez años desde la aprobación del citado texto legal, esta posibilidad no ha sido plasmada en ningún desarrollo legal que permita su aplicación práctica y que como consecuencia jurídica conllevaría lógicamente la posibilidad de cotización parcial dentro del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).

Este hecho resulta de una enorme transcendencia en el tema que nos ocupa, puesto que precisamente la cotización a tiempo parcial ha sido una de las grandes reivindicaciones de las organizaciones representativas del colectivo de personas autónomas -como es el caso de ATA-. Y es que ello, entre otras cuestiones facilitaría la posibilidad de una mayor conciliación entre la vida profesional y personal.

En mi opinión, el motivo por el cual todavía no haya sido precisado legalmente, radica en su dificultad de aplicación práctica sin que se vean mermadas las cotizaciones sociales de las personas autónomas. En este sentido, tanto el Poder Ejecutivo como el Legislativo, vienen considerando que su puesta en práctica podría conllevar un fraude considerable, de modo que una ingente cantidad de trabajadores por cuenta propia declararían que su actividad es ejercida a tiempo parcial. Y en cuyo caso, consecuentemente exigirían poder reducir proporcionalmente su base de cotización al sistema de seguridad social.

Desde mi punto de vista, esta precaución legislativa que a priori puede tener cierta lógica jurídica, resulta exagerada, tiene sus matices, y no puede servir de excusa legal para paralizar indefinidamente esta cuestión. En primer lugar, porque cada vez más las personas autónomas son conscientes de que su cotización al RETA además de un coste económico conlleva una inversión en sí mismas. Es decir, reduciendo su cotización, automáticamente estarían reduciendo también de forma proporcional la acción

protectora que les brinda el sistema (cuantía de prestación de jubilación, Incapacidad Temporal, Maternidad, etc.). Y en segundo lugar, porque entiendo que al menos se debería buscar una fórmula intermedia. Es decir, en lugar de permitir la cotización a tiempo parcial de forma general, esta podría contemplarse en un primer momento únicamente para casos concretos, como por ejemplo para el caso de familiares colaboradores o para las personas en situación de pluriactividad. De esta forma, en el primero de los casos, por un lado se facilitaría tanto la conciliación de la persona autónoma titular de la explotación económica, -al incentivar que pueda recibir ayuda externa- como la del familiar colaborador que podría dedicar una parte de su tiempo al trabajo profesional y otra parte a su faceta personal y familiar. Y de otro lado, se incentivaría la legalización de cierto trabajo autónomo que en este momento se encontraría en situación de informalidad. Mientras que establecer la cotización a tiempo parcial en el RETA en las situaciones de pluriactividad, -la producida cuando se cotiza a la vez tanto por cuenta ajena como por cuenta propia- supondría un acto de justicia. Y es que en mi opinión, el hecho de obligar a una persona que desarrolla su trabajo por cuenta ajena y que ya cotiza en régimen general a jornada completa, a cotizar también en el RETA a tiempo completo, -por el hecho de desarrollar a su vez un trabajo habitual por cuenta propia- me parece totalmente injusto y que solo puede entenderse, atendiendo a criterios exclusivamente recaudatorios.

III. EXCEPCIONES LEGALES AL LIBRE USO DEL TIEMPO DE TRABAJO

Como ya ha sido comentado anteriormente, el uso del tiempo en el trabajo autónomo se caracteriza fundamental por la facultad de organización y distribución del mismo con el que a priori cuenta la persona autónoma. Pero este principio general fundamentalmente choca con dos límites. Por un lado, con los condicionantes externos impuestos por el propio mercado, y que resultan más palpables en aquellas actividades económicas en las que habitualmente exista un horario de atención al público (hostelería, comercio, etc.). Y por otro lado, con los límites establecidos por el propio ordenamiento jurídico.

En este sentido, las personas autónomas del sector del transporte por carretera, -al igual que sucede con las personas asalariadas de este sector-, por una cuestión de seguridad y salud laboral, tienen restringido el libre uso del tiempo de trabajo. Así, deberán respetar los preceptos establecidos en el *Real Decreto 128/2013*², cuyos aspectos fundamentales se destacan a continuación:

Ámbito de aplicación (Art.1)

El real decreto se aplicará al transporte por carretera:

- De mercancías (siempre que la masa autorizada sea superior a las 3,5 toneladas).
- De viajeros.

Definición de tiempo de trabajo (Art. 2.2)

“Todo periodo de tiempo comprendido entre el inicio y el final del trabajo en que el conductor autónomo se encuentre en su lugar de trabajo o a disposición del cliente y ejerciendo sus funciones y actividades”

Definición de tiempo de disponibilidad (Art. 2.3)

“Los periodos durante los que el trabajador autónomo no está obligado a permanecer en su lugar de trabajo, pero tiene que estar disponible para responder a posibles instrucciones [...]”

En el caso de las personas autónomas económicamente dependientes (TRADES), las mismas deberán conocer de antemano dichos periodos, así como su duración prevista.

Tiempo de trabajo (Art.3)

La duración media semanal no debe sobrepasar las 48 horas, con las siguientes particularidades:

- La jornada podrá ser de hasta 60 horas en una semana, siempre que la duración media mensual sea de 48 horas en un periodo de 4 meses.

² “Real Decreto 128/2013, de 22 de febrero, sobre ordenación del tiempo de trabajo para los trabajadores autónomos que realizan actividades móviles de transporte por carretera”.(BOE núm. 47 de 23 de febrero de 2013).

-La jornada diaria no podrà sobrepassar las 10 horas en caso de realizar trabajo nocturno.

Pausas (Art. 5)

Las personas autónomas “[...] no podrán realizar su actividad profesional durante más de seis horas consecutivas sin pausa”, y cuya duración mínima de la misma deberá ser de 30 minutos por cada 6 horas de trabajo.

Registro del tiempo de trabajo (Art. 6)

Las personas autónomas quedarán obligadas a registrar diariamente su tiempo de trabajo. El registro deberá conservarse durante un mínimo de dos años.

En los contratos suscritos entre las personas autónomas económicamente dependientes (TRADES) y sus clientes, se deberá especificar de forma expresa “[...] el tiempo de trabajo en el que el trabajador autónomo realice su actividad”.

IV. TIEMPO DE TRABAJO Y MUJER AUTÓNOMA

Sin lugar a dudas, la mayor facilidad para poder decidir sobre el propio tiempo que permite el trabajo desarrollado por cuenta propia, es una de las principales causas por las cuales la mujer autónoma está siendo protagonista en los últimos años en el crecimiento de las afiliaciones al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA). Así, según se puede desprender del informe³ elaborado por ATA sobre la Mujer Autónoma -presentado en el año 2016-, mientras que el conjunto de afiliaciones al RETA ha visto decrecer su número desde el año 2008 (como consecuencia de la crisis económica) en 243.196 personas, por el contrario, en el caso concreto de las trabajadoras por cuenta propia, su número ha aumentado en 7.579 autónomas. Ello evidencia como cada vez más, las mujeres ven en el trabajo autónomo una gran

³ Informe Mujer Autónoma, ATA, 2016.

Disponible en: http://www.ata.es/sites/default/files/np_informe_mujer_espana_2016.pdf

oportunidad de poder compaginar las necesidades profesionales con los intereses personales y familiares.

Y es que a pesar del tradicional retraso en la incorporación del colectivo femenino al trabajo autónomo en nuestro país, hoy día ya representa el 35,2% sobre el total del RETA. Este impulso del autoempleo femenino está siendo tan vertiginoso en nuestro país que supera ya claramente la media europea (31,8%) e incluso a países más avanzados económicamente como Francia (32,1%), Alemania (32,6%), Reino Unido (31,9%), así como también a todos los países nórdicos (pioneros en materia de igualdad). En este sentido, otra de las causas que justificarían este incremento, habría que buscarla en las medidas de incentivos al autoempleo femenino impulsadas en nuestro país en los últimos tiempos por parte del Estado, los gobiernos autonómicos, y hasta incluso por parte de muchas corporaciones provinciales y locales.

En cuanto a los sectores por los cuales principalmente se están decantando las mujeres a la hora de desarrollar su actividad profesional por cuenta propia, destacan: el sector del comercio, la hostelería, las actividades profesionales, la educación, las actividades sanitarias, las actividades inmobiliarias, las actividades administrativas y otros servicios.

Resulta muy importante reseñar, como en función de la actividad económica desarrollada, podrá resultar más factible o no, poder conseguir un grado aceptable de conciliación de la vida profesional y familiar. Así, mientras la misma resultará más complicada en el caso de las actividades de comercio y hostelería, en las restantes actividades mencionadas suele resultar mucho más sencilla al no existir un horario determinado. Y aún incluso en los sectores de comercio y hostelería, muchas mujeres pueden conseguir un aceptable grado de conciliación si optan por desarrollar su trabajo por cuenta propia conjuntamente con otras personas. Bien bajo fórmulas de colaboración familiar o bien en régimen societario. De esta forma, podrían ponerse de acuerdo a la hora de poder distribuir el tiempo de trabajo.

Por otra parte, teniendo en cuenta que la tasa de actividad de las mujeres (53,8%), es claramente inferior a la de los varones (65,4%), resulta del todo lógico como el peso del autoempleo femenino, hoy día todavía no esté a la altura del masculino. A este respecto, resulta fundamental que los poderes públicos diseñen una estrategia de incorporación al mercado de trabajo de mujeres que hasta la fecha se vienen situando al margen del mismo, al haber desarrollado su trabajo únicamente en el ámbito familiar o en la economía sumergida.

V. MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONCILIACIÓN EN EL TRABAJO AUTÓNOMO.

Unión Europea

En el ámbito de la Unión Europea, ya desde sus inicios, la conciliación de la vida profesional con la vida personal y familiar, se viene erigiendo en uno de los grandes objetivos de las instituciones comunitarias (Barrios y Pérez, 2011: 37-38). Y para ello fundamentalmente se viene poniendo el foco en dos actuaciones: de un lado, en la adopción de medidas legales incentivadoras y de otro, en el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las tareas del hogar.

A continuación se destacan las principales medidas normativas adoptadas, atendiendo a un orden cronológico:

Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986⁴

A través de esta directiva, el Consejo en su artículo 6, exigía a los estados miembros otorgar la misma cobertura de seguridad social a los cónyuges colaboradores que al

⁴ Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad (DOUE núm. 359 de 19 de diciembre de 1986).

resto de personas autónomas. Por otra parte, en su artículo 8 se instaba a los estados miembros a que las trabajadoras autónomas con motivo de su embarazo pudieran:

- [...] tener acceso a servicios de sustitución o a servicios sociales existentes en el territorio, o
- beneficiarse de una prestación económica en el marco de un régimen de seguridad social o de cualquier otro sistema de protección social pública”.

Con respecto a la primera cuestión, efectivamente la normativa española concede la misma protección social a las personas autónomas que a sus cónyuges colaboradores. Y con respecto a la segunda, la legislación española viene optando por conceder una prestación económica por baja maternal en lugar de proporcionar servicios de sustitución o servicios sociales.

Esta directiva comunitaria fue derogada posteriormente en el año 2010, a través de la directiva 210/41/UE.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006⁵

Esta directiva incide en la necesidad de dispensar una igualdad de trato, evitando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en cuanto al acceso a la protección social. Además en su artículo 10, alude expresamente al trabajo autónomo exigiendo la derogación que sea contraria al “principio de igualdad de trato”.

A este respecto, señalar que afortunadamente la legislación española de seguridad social no establece ninguna distinción por razón de sexo.

⁵ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (DOUE núm. 204 de 26 de julio de 2006).

Directiva 210/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010⁶

Con el objetivo de fomentar la implicación tanto de hombres y mujeres en el cuidado de los hijos, la presente directiva en su cláusula 2 “[...] concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder cuidarlo hasta una edad determinada, que puede ser de hasta ocho años...]”. Por otra parte se añade en el citado artículo que la duración mínima será de cuatro meses.

Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de julio de 2010⁷

Como novedad más importante, a través de esta directiva en su artículo 8, se mandata a los estados miembros a otorgar a todas las trabajadoras autónomas, -incluidas los cónyuges colaboradoras- un subsidio por maternidad de al menos 14 semanas. Y dejando a los estados miembros la potestad para decidir si el mismo se configura con carácter obligatorio o voluntario.

A este respecto, apuntar de un lado que la legislación española supera este mínimo legal, y amplía hasta las 16 semanas el periodo del subsidio maternal. Y de otro lado, que desde el primer momento la legislación española de seguridad social ha configurado el subsidio maternal de forma obligatoria y por tanto, esta cobertura viene ya incluida en la cuota obligatoria del RETA.

⁶ Directiva 210/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

⁷ Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo (DOUE núm. 180, de 15 de julio de 2010).

España

Las instituciones de nuestro país tampoco han sido ajenas al fomento de la conciliación en el trabajo en general y en el trabajo autónomo en particular. En este sentido, en los últimos tiempos han sido aprobadas una ingente cantidad de disposiciones normativas. A continuación se destacan algunas de ellas.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo⁸

Esta ambiciosa ley aprobada en marzo de 2007, es la norma de referencia en nuestro país en materia de igualdad en general y de fomento de la conciliación en particular. Contiene 78 artículos, 31 disposiciones adicionales, 11 disposiciones transitorias y 8 disposiciones finales.

En lo respectivo al trabajo autónomo, destaca el acceso del colectivo a los permisos retribuidos de paternidad o riesgo durante el embarazo, al igual que sucede con las personas que cotizan en Régimen General. Asimismo, para el cálculo de la pensión de jubilación se incorporaron periodos de cotización asimilados por parto. De modo, que por cada hijo, la trabajadora autónoma contará con 112 días adicionales de cotización y de 14 más a partir del segundo. Por otra parte, a través de la citada ley también se reconoce a las personas autónomas la posibilidad del disfrute de los subsidios de maternidad y paternidad a tiempo parcial.

⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de Marzo de 2007).

Ley de Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA)⁹

Por su parte, la LETA, norma de referencia en el trabajo autónomo aprobada en el año 2007 y que supuso la primera regulación legal unitaria del trabajo por cuenta propia en toda Europa, en su artículo 4.3.g) señala que las personas autónomas tienen derecho:

“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 [...]”

Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (TRADES)

Sin lugar a dudas, la novedad de mayor calado jurídico que estableció la LETA fue la regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente. En resumen; serán TRADES quienes conservando las peculiaridades propias del trabajo autónomo, dependan económicamente en al menos un 75% de una misma empresa cliente. Es decir, será TRADE quien al mismo tiempo sea independiente en términos organizativos pero dependiente en términos económicos. Y precisamente debido a esta dependencia económica, el poder legislativo entendió que era necesaria su regulación al objeto de poder brindar a este colectivo de una especial protección.

Entre las medidas particulares contempladas para el TRADE destacan varias relacionadas con el fomento de la conciliación de este sector profesional. Y en concreto en relación al tiempo de trabajo. Así, por ejemplo cabe destacar el derecho a la interrupción de la actividad por un periodo de 18 días anuales (art.14.1. LETA). O, la existencia legal de un límite de incremento de la duración de la jornada de actividad pactada (art.14.3.LETA) o también la posibilidad de que las víctimas de violencia de género puedan adaptar la jornada a sus necesidades de protección (art.14.5 LETA).

⁹ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. (BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007).

Por su parte, “el *Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo [...]*¹⁰” en su artículo 4.2.d) establece que en el contrato deberán constar “El régimen de la interrupción anual de la actividad, del descanso semanal y de los festivos, así como la duración máxima de la jornada de la actividad, incluyendo su distribución semanal si ésta se computa por mes o año [...]

En mi opinión, resulta palmario que la voluntad del ordenamiento jurídico al regular cuestiones relativas al tiempo de trabajo del colectivo TRADE ha sido claramente la de intentar otorgarle una especial protección. Pero lo que en un principio pudiera parecer como una ventaja para el trabajador, en la práctica puede suponer una mayor desprotección. En este sentido, uno de los principales motivos de la regulación del TRADE fue precisamente la de establecer una clara diferenciación entre TRADES y Falsos Autónomos. Así, para poder obtener la consideración de TRADE, además de cumplir con el requisito de dependencia económica antes referido, se deberá cumplir también de forma simultánea con una serie de condiciones. Y entre otras –excepto en ciertos colectivos como los transportistas que cumplan una serie de condiciones– según el art.11.2.d) la de “desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente”.

Y precisamente el hecho de desarrollar una actividad bajo criterios organizativos propios, ya conlleva la libertad para poder decidir libremente cuestiones como la del horario de la actividad profesional, sin que sea por tanto necesario estipular esta cuestión en el contrato ni tampoco en un acuerdo de interés profesional (AIP). Es más, bajo mi punto de vista, ello en la práctica puede resultar contraproducente y suponer la vía de salida del Régimen General de trabajadores que hasta la fecha venían siendo considerados por la jurisprudencia como falsos autónomos y por tanto, con derecho a toda la protección otorgada a las personas asalariadas. Y es que uno de los

¹⁰ 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. (BOE núm. 54 de 04 de Marzo de 2009)

tradicionales indicios de laboralidad que ha venido considerando la jurisprudencia, precisamente ha sido el hecho de desarrollar una actividad profesional sujeta a un determinado horario de trabajo.

Es más, según mi opinión, el hecho de incitar a plasmar a través del contrato un concreto horario de trabajo, además de contradecir el contenido del art.11.2.d) LETA antes referido, dejaría sin apenas margen de maniobra a los tribunales para seguir considerando –con buen criterio bajo mi punto de vista- como falsos autónomos a profesionales sometidos a un determinado horario de trabajo.

Por otra parte, para facilitar la conciliación en el colectivo TRADE, desde la entrada en vigor de la ley 31/2015¹¹ se contemplan ya una serie de supuestos excepcionales que permiten la contratación de un trabajador por cuenta ajena, sin perder por ello la condición de TRADE.

Estos supuestos reflejados en la propia LETA tras la aprobación de la citada ley 31/2015, son los siguientes:

1. Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.
2. Situación de baja por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.
3. Cuidado de menores de siete años.
4. Cuidado de familiares en situación de dependencia
5. Cuidado de familiares en situación de discapacidad

En este sentido, parece evidente que lo que ha pretendido el ordenamiento jurídico con esta reforma –con buen criterio bajo mi punto de vista- es poder permitir que la

¹¹ “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” (BOE nº 217 de 10/09/2015).

persona TRADE pueda ser sustituida en ciertos supuestos justificados, sin perder por ello dicha calificación jurídica.

Por otra parte, en los últimos tiempos han sido aprobadas numerosas medidas de fomento de la conciliación. En este sentido, destacan entre otras:

-La posibilidad de contratación en régimen general de familiares menores de 30 años o en situación de discapacidad (disp. adicional 10ª LETA): aunque en este caso sin derecho a la prestación por desempleo.

-En caso de ruptura conyugal, si uno de los cónyuges acredita que ha realizado trabajos habituales no declarados a favor del negocio familiar, el juez debe comunicarlo a la Inspección de Trabajo al objeto de poder contabilizar las cuotas no prescritas. Las mismas deben correr por cuenta de quien ostente la titularidad de la explotación económica. (Disposición adicional quincuagésima segunda. Ley 27/2011)¹².

-Bonificaciones a la cotización a la seguridad social por reincorporación tras la baja maternal. (Ley 30/2005 de Presupuestos Generales del Estado): ello permitió que se bonificara la cuota por contingencias comunes en un cien por cien durante 12 meses, a aquellas mujeres que en el plazo de 24 meses tras una baja maternal se reincorporasen a su actividad por cuenta propia. Aunque la misma fue posteriormente derogada a través del Real Decreto-Ley 20/2012.¹³

-Prestación para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; aprobada mediante ley 39/2010 de Presupuestos Generales del Estado y desarrollado mediante RD 1148/2011¹⁴. La prestación consiste en el abono del 100% de la cuota por incapacidad temporal en proporción al periodo de tiempo reducido por

¹² Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (BOE núm. 184, de 2 de agosto de 2011).

¹³ Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (BOE núm. 168, de 14 de julio de 2012).

¹⁴ Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (BOE núm. 182, de 30 de julio de 2011).

la persona autónoma, que al menos debe ser del 50% de la jornada ordinaria de trabajo.

-Bonificaciones de altas de familiares colaboradores de personas autónomas: consistente en una bonificación durante 24 meses (50% los primeros 18 meses y 25% los 6 siguientes) siempre que no hubieran estado de alta en el RETA en los últimos cinco años. (Art. 35. Ley 20/2007).

-Bonificaciones para personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo (Art. 32. Ley 20/2007): así por cursar alta en el RETA, tendrán derecho a una cotización reducida durante dos periodos; el primero durante los 12 primeros meses de actividad consistente en una cotización reducida de 50 euros. Y el segundo, durante los posteriores 48 meses y consistente en una bonificación del 50 por ciento sobre la base mínima.

VII. FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA

Legislación

-“Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad” (Diario Oficial L 359 de 19.12.1986).

-“Directiva 210/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE”.

-“Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo”(DOUE núm.180 de 15 de julio de 2010).

-“Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”. (DOCV núm. 4474 de 04 de Abril de 2003 y BOE núm. 110 de 08 de Mayo de 2003).

-“Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. (BOE núm. 71 de 23 de Marzo de 2007)”.

-“Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo”. (BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007).

-“Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social”. (BOE núm. 184 de 2 de agosto de 2011).

-“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” (BOE nº 217 de 10 de septiembre de 2015).

-“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”. (BOE núm. 54 de 04 de Marzo de 2009).

-“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 y otra enfermedad grave” (BOE núm. 182 de 30 de julio de 2011).

-“Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad” (BOE núm. 168 de 14 de julio de 2012).

-“Real Decreto 128/2013, de 22 de febrero, sobre ordenación del tiempo de trabajo para los trabajadores autónomos que realizan actividades móviles de transporte por carretera” (BOE núm. 47 de 23 de febrero de 2013).

Bibliografía

-CÁNOVAS MONTERO, ANA, ROCHA SANCHEZ FERNANDO, ARAGÓN MEDINA, JORGE, (2005) “Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas”. Cuadernos de Relaciones Laborales, 23(1), 073-093.

-FERRUZ AGUDO, LUIS, MARCO SAN JUAN, ISABEL, ARIZA MONTES, JOSE ANTONIO, (2006) “El tiempo de trabajo de los autónomos”, CISS, 32, 36-39.

-BARRIOS BAUDOR, GUILLERMO L, PÉREZ CAMPOS, ANA ISABEL (2005), *La Conciliación en el Trabajo Autónomo: Estado de la Cuestión y Propuestas de Reforma*, Thomson Reuters, Madrid.