

La conciliación del trabajo autónomo en las Comunidades Autónomas

The conciliation of self-employed in the Autonomous Communities

Dra. Ana Isabel PÉREZ CAMPOS

Universidad Rey Juan Carlos.

Madrid

Resumen: El impulso del trabajo autónomo se constituye en uno de los ejes principales en materia de productividad y empleo. En lo que refiere a los derechos de conciliación de este colectivo, el avance si bien ha sido espectacular, tanto a nivel estatal como autonómico, aún queda camino por recorrer, en la medida en que no se puede hablar de equiparación entre los derechos de conciliación de trabajadores autónomos y asalariados. Partiendo de la identificación de los supuestos contemplados legalmente, el objetivo de este estudio consistirá en realizar un recorrido sobre la evolución y desarrollo de los derechos de conciliación en el ámbito autonómico que permita obtener conclusiones y formular propuestas.

Abstract: The impulse of autonomous work constitutes one of the main axes in terms of productivity and employment. In regard to the rights of conciliation of this group, the progress has been spectacular, both at the state and regional level, there is still a way to go, insofar as it is not possible to talk about equalization of conciliation rights of self-employed and salaried workers. Starting from the identification of the legally contemplated assumptions, the objective will be to carry out a journey on the evolution and development of the rights of conciliation in the Autonomous Communities that allows to obtain conclusions and formulate proposal.

Palabras clave: Trabajo autónomo; conciliación vida familiar y laboral, derechos de los trabajadores, Comunidades Autónomas.

Keywords: self-employed; conciliation family and work life; workers' rights; Autonomous communities

Sumario:

- I. Introducción.**
- II. Evolución normativa de las políticas autonómicas de conciliación.**
- III. Medidas de conciliación.**
 - 3.1. *Delimitación.*
 - 3.2. *Tipología.*
 - 3.2.1. Incentivos económicos para el ejercicio de derechos de Conciliación.
 - 3.2.2. Subvenciones para la inserción profesional.
 - 3.2.3. Ayudas para la contratación de personas empleadas del hogar, así como para el mantenimiento de dicha contratación.
- IV. Conclusiones.**
- V. Bibliografía básica.**

Recibido: noviembre 2017.

Aceptado: enero 2018.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el impulso del trabajo autónomo se constituye en uno de los ejes de las políticas en materia de empleo, en la medida en que su promoción ha tenido un destacado protagonismo al servicio del fortalecimiento de la actividad productiva y posee un importante peso específico en el mercado de trabajo¹. Si bien es cierto, que durante los años de crisis económica ha venido experimentando un significativo descenso, también lo es que, en la actualidad, está demostrando una importante capacidad de recuperación².

En lo que refiere a la conciliación y trabajo autónomo cabe destacar que los cambios demográficos, socio-culturales y económicos que caracterizan a las sociedades desarrolladas, así como la creciente incorporación de la mujer al trabajo, han situado la cuestión de la conciliación de la vida familiar y laboral en un primer plano de las agendas políticas de los respectivos gobiernos³. La necesidad de conciliar la vida personal y familiar con el trabajo ha discurrido en paralelo al proceso de cambio de la sociedad española, en relación con ámbitos muy diversos, tales como las nuevas tendencias demográficas, la transformación de la noción de familia, la creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo, la modificación de los valores sociales de convivencia y del reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres e, incluso, a la proliferación del trabajo autónomo. En España, el proceso de descentralización

¹ A 30 de septiembre de 2017 había 1.976.125 trabajadores autónomos personas físicas inscritos en los diferentes regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social, siendo el RETA el más numeroso de ellos.

Los varones representan el 65,2 % y las mujeres el 34,8 % del total. Más del 70% (71,9 %) de los autónomos supera los 40 años de edad, aunque este porcentaje desciende al 55,8 % entre los procedentes de otros países. Fuente. Estadísticas del Ministerio de empleo. 3º trimestre de 2017.

² Los trabajadores autónomos conforman en España un colectivo de más de tres millones de personas (3.206.336) y que supone el 18,3 por ciento del total de los trabajadores dados de alta en la Seguridad Social. Fuente. Exposición de motivos de la proposición de ley de integral de apoyo a los autónomos. Boletín Oficial de las Cortes generales de 30 de septiembre de 2016. (BOCG-12-B-39-1).

³ CÁNOVAS MONTERO, A.; ARAGÓN MEDINA, J., y ROCHA SÁNCHEZ, F., “Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23 (2005) 73-93.

territorial ha conllevado que las Comunidades Autónomas desarrollen un creciente número de políticas en el terreno de la conciliación, convirtiéndose en la última década en un tema relevante, cuya presencia se refleja en los planes y proyectos de actuación de partidos políticos y Administraciones Públicas e, incluso, en las actuaciones en el marco empresarial⁴.

Los derechos de conciliación de los trabajadores autónomos han sufrido un avance, podríamos decir, espectacular en los últimos años tanto a nivel estatal como autonómico, pero, aun así, queda camino por recorrer, en la medida en que no se puede hablar de equiparación entre ambos tipos de trabajadores (asalariado y autónomo). Además, habría que destacar el efecto negativo que la crisis económica ha tenido en todos los ámbitos, incluido el relativo a los trabajadores autónomos y, en concreto, respecto de las ayudas recibidas por parte de las Comunidades autónomas. Así pues, la reducción del déficit autonómico ha tenido, en algunas autonomías, un efecto demoledor, suponiendo no sólo una ralentización en el desarrollo de las medidas conciliadoras, sino una relevante marcha atrás respecto de los avances obtenidos en esta materia. A pesar de ello, el trabajo autónomo se ha convertido en instrumento que se ofrece como alternativa a la creación de empleo; configurándose como respuesta a una situación difícil.

El objetivo de este estudio se sitúa en analizar el alcance de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador autónomo, centrandlo el análisis, especialmente, en la evolución de esta figura en el ámbito autonómico. En este sentido, no es objeto del presente estudio entrar a analizar *in extenso* el régimen jurídico de las figuras vigentes que pretenden facilitar esa conciliación y que, exhaustivamente, han venido siendo analizadas, desde su implantación, por la doctrina científica. Partiendo de la identificación de los supuestos contemplados legalmente, el objetivo será realizar un recorrido sobre la evolución y desarrollo de los derechos de conciliación en las Comunidades autónomas que permita obtener conclusiones y formular propuestas.

II. EVOLUCIÓN NORMATIVA DE LAS POLÍTICAS AUTONÓMICAS DE CONCILIACIÓN

Teniendo en cuenta la importancia creciente del trabajo autónomo tanto a nivel económico como de empleo, a lo largo de los últimos años, se han articulado

⁴ FERNÁNDEZ CORDÓN, J. A., y TOCÍO SOLER, C., “Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales”, (Documento de trabajo 79/2005), *Laboratorio de alternativas*, Fundación alternativas, 2006, p. 8. CÁNOVAS MONTERO, A.; ARAGÓN MEDINA, J., y ROCHA SÁNCHEZ, F., Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales...*, o.c., p. 78.

una serie de medidas a su favor, que han permitido estimular el aumento de los flujos de entrada en el mercado de trabajo de los autónomos y que también han incidido en la mejora de las posibilidades de supervivencia de la actividad emprendedora y de su fortalecimiento.

A nivel normativo, la competencia para la regulación de las medidas atinentes a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los trabajadores autónomos parecería corresponder, en exclusiva, al Estado [arts. 149.1. 6^a, 8^a, 7^a y 17^a CE]; atribución competencial que ha de interpretarse en sentido material en lo que refiere a principios o criterios básicos de carácter fundamental y general, normativa uniforme y de vigencia en toda la nación⁵. Ello no obstante, siempre que no se invadan las citadas competencias, no parece que pueda dudarse de la viabilidad constitucional de cuantas medidas en favor de la conciliación de la vida de los trabajadores autónomos se dispensen actualmente o puedan arbitrarse en el futuro por parte, fundamentalmente, de las Comunidades Autónomas (aunque también de numerosas Entidades Locales) en el ejercicio de sus legítimas competencias; básicamente de asistencia social y servicios sociales⁶. Al margen de este debate, estos derechos deben contemplarse desde su dimensión prestacional y, como indica la doctrina científica, más como un principio rector de las políticas autonómicas que como un derecho fundamental⁷.

Los Estatutos de Autonomía hacen mención, en su mayor parte, a la promoción de la conciliación como uno de los principios rectores que han de regir sus actuaciones junto con la igualdad de género, la protección a la familia y el derecho de las personas a la dignidad y al libre desarrollo de la personalidad. En algunos, este objetivo se concreta además en los apartados dedicados al empleo y las relaciones laborales⁸.

Es de destacar que la conciliación se presenta como elemento esencial para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Así pues, en virtud de lo dispuesto en los artículos 14.8 y 21 Ley Orgánica 3/2007, de 2 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOI), los poderes públicos deberán adoptar medidas que contribuyan a potenciar la corresponsabilidad en las

⁵ STC 76/1986, de 9 junio (RTC 1986, 76).

⁶ Sobre la distribución de competencias autonómicas en materia laboral, véase, MARTÍNEZ MORENO, C., “*Relaciones laborales y comunidades autónomas*”, en AA. VV., *Los nuevos marcos de relaciones laborales en el renovado estado de las autonomías*. XXI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2011, pp. 297-339.

⁷ SALAZAR BENITEZ, O., «La dimensión constitucional de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar», *Revista General de Derecho Constitucional*, 4 (2012) 15.

⁸ RECHE TELLO, N., *La dimensión constitucional del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral*. Tesis doctoral, Elche, 2016, pp. 93 y ss. <http://dspace.umh.es/handle/11000/2945>.

labores domésticas y en la atención a la familia, como garantía del principio de igualdad, no sólo en general, sino de forma específica en el marco de las relaciones laborales⁹. Es más, en algunas de las normas autonómicas la corresponsabilidad, entendida como el reparto de responsabilidades familiares, se configura como un derecho y un deber de los ciudadanos¹⁰. En cualquier caso, la citada norma ha supuesto un impulso para la plasmación y refuerzo de este principio en la normativa autonómica, que a partir de entonces es comúnmente reconocido como un principio programático que ha de orientar las actuaciones públicas llevadas a cabo en materia de igualdad¹¹.

Ciertamente, la proliferación de medidas autonómicas en la materia implica el riesgo de que una misma cuestión, -la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las personas trabajadoras-, reciba un tratamiento absolutamente dispar en atención a la Comunidad Autónoma en la que aquéllas residan. De hecho, la realidad social de nuestro país nos indica que semejante disparidad de tratamiento es hoy la regla general en muchos temas, incluido el que ahora nos ocupa. A lo que habría que añadir que se aprecia en la redacción del articulado referido a la conciliación en el trabajo autónomo una cierta falta de rigor tanto en la concreción como en la determinación de los objetivos y medidas para su consecución, excepto en algunos supuestos determinados.

Por otra parte, la promoción de los derechos de conciliación de los trabajadores autónomos tiene también reflejo en las últimas modificaciones legislativas llevadas a cabo por la Ley 31/2015 de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social y la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, que supone un paso más en la consecución de los derechos de

⁹ En realidad, antes de la entrada en vigor de la LOI algunas leyes autonómicas de igualdad mencionaban el principio de corresponsabilidad y la necesidad de proceder a un nuevo reparto de tareas entre hombres y mujeres. Por ejemplo, la Ley 9/2003 de 2 de abril de las Cortes Valencianas para la igualdad entre mujeres y hombres (art. 4.1); la ley 7/2004 de 16 de julio del Parlamento de Galicia para la igualdad de hombres y mujeres (art. 5) y la Ley 12/2006 del Parlamento de las Islas Baleares de 20 de septiembre de la mujer (art. 29). ARROYO ABAD, C., “Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad”, en *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XL (2007) 246.

¹⁰ Art. 3.9 de la Ley 1/2007 de 7 de marzo de las Cortes de Castilla y León de medidas de apoyo a las familias (BOE de 29 de marzo de 2007); Art. 4 de la Ley 1/2010 del 26 de febrero del Parlamento de Canarias de normas reguladoras de igualdad entre mujeres y hombres (BOE 18 de marzo de 2010).

¹¹ MARTÍNEZ YÁÑEZ, N. M., “El principio de corresponsabilidad en las políticas autonómicas de conciliación” en CABEZA PEREIRO, J., y FERNÁNDEZ DOCAMPO, B. (Dirs.), *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Tirant lo Blanch, Valencia 2011, pp. 247 y ss.

conciliación de los trabajadores autónomos. A este respecto, como es sabido, se introducen nuevos incentivos y bonificaciones en la cotización al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y se mejoran algunos de los ya existentes, al tiempo que se unifica en un único texto los incentivos al autoempleo para dotar de transparencia y mayor seguridad jurídica al marco regulatorio vigente. Asimismo, entre otros aspectos, cabría destacar, en lo que refiere expresamente a los derechos de conciliación de los trabajadores autónomos, la ampliación de la tarifa plana en la cotización de los nuevos autónomos instaurada por la ley 31/2015 y aplicada por la Ley 6/2017 a las mujeres que se reincorporen al trabajo tras la maternidad.

El fomento de los derechos de conciliación de los trabajadores autónomos es una realidad en constante proceso de avance, como demuestra el hecho de la citada reforma de la ley de autónomos que incluye medidas que mejorarán el régimen de autónomos, facilitando la conciliación familiar, mejorando las condiciones de cotización, garantizando la protección social e impulsando el emprendimiento, entre otras. En concreto, su título III desarrolla una serie de medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral y familiar de los autónomos que, de forma sumaria, entre otras, se resaltan a continuación.

En primer lugar, destaca que la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, estableció una bonificación del 100% de la cuota resultante de aplicar el tipo mínimo de cotización en el Régimen Especial de Autónomos a la base media del trabajador por cuenta propia en los 12 meses anteriores (o periodo inferior si no alcanza ese), por cuidado de un hijo menor de 7 años, o por tener a cargo un familiar dependiente o discapacitado hasta el segundo grado. La nueva Ley del Trabajo Autónomo la mantiene mejorada en el caso de cuidado de hijo, que ahora es de un menor de 12 años.

En segundo lugar, la Ley del Trabajo Autónomo añade a partir de su entrada en vigor una tarifa plana de 50 euros durante 12 meses para aquellas mujeres autónomas o por cuenta propia del grupo 1 de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar que han cesado su actividad por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela y vuelven a realizar una actividad por cuenta propia en los dos años siguientes al cese, siempre que opten por cotizar por la base mínima.

En consecuencia y pese a la imposibilidad de regular derechos de conciliación, aún son posibles numerosas actuaciones para impulsar la corresponsabilidad, toda vez que los citados organismos autónomos disponen de medidas y programas orientados a fomentar el autoempleo, especialmente el femenino, a través de ayudas en el establecimiento de sus propios negocios, a promover la inserción laboral por cuenta propia de las mujeres, y a facilitar la conciliación de la

vida profesional y familiar, siendo varias las Instituciones Autonómicas que disponen ya de planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres¹². Y es que las políticas autonómicas de conciliación de la vida familiar, profesional y personal pretenden impulsar el afianzamiento de un nuevo concepto donde se equilibre la vida familiar y profesional, favoreciendo directamente a las familias y empresas y estimulando, el desarrollo de la sociedad conforme a los modelos de las sociedades avanzadas de la Unión Europea¹³.

Ahora bien, aun cuando la mejor opción sea siempre la del establecimiento de una regulación en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, lo más unitaria posible, en todo el territorio español, no puede dejar de reconocerse que, dada la aun limitada atención que en este tema gozan los trabajadores autónomos, por sí mismos considerados, o por referencia a los trabajadores por cuenta ajena (y funcionarios), cualquier iniciativa, aunque territorialmente restringida, será siempre bienvenida. De ahí que, en el ejercicio de sus respectivas competencias, las Comunidades Autónomas no sólo puedan complementar la legislación estatal existente sobre el particular sino, muy especialmente, arbitrar nuevas y originales medidas. Si así lo hacen, no sólo contribuirán a mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de sus respectivos trabajadores autónomos, sino también a la promoción y mantenimiento del empleo por cuenta propia. Y aún más, cualquier iniciativa en un terreno prácticamente virgen como el que ahora nos interesa conllevaría siempre un efecto dominó; de un lado, al imitarse unas Comunidades Autónomas a otras; y, de otro, al promover en el legislador estatal la necesidad de aprobar medidas en la materia con alcance nacional de las que derive un tratamiento lo más unitario posible¹⁴.

III. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

3.1. *Delimitación*

En una primera impresión cabe destacar que las Comunidades Autónomas han legislado intensamente en los últimos años en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, tanto en el nivel de política general como en relación

¹² CÁNOVAS MONTERO, A.; ARAGÓN MEDINA, J., y ROCHA SÁNCHEZ, F., “Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23 (2005) 73-93.

¹³ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., “La corresponsabilidad en las políticas autonómicas de conciliación”, en *Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos (Centro de Estudios Financieros)*, 333 (2010) 77.

¹⁴ Recuérdese que, según establece la regla 1ª del art. 149.1 CE “El Estado tiene competencia exclusiva sobre... la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales”.

al personal funcionario, laboral, aunque no ha sido tan prolija la regulación respecto del colectivo de trabajadores autónomos.

La creciente importancia de las políticas se enmarca en el contexto de las intensas transformaciones demográficas, laborales y sociales que se están produciendo como consecuencia, entre otros factores, de la situación laboral y social de la mujer, de la modificación de los valores culturales dominantes en relación al papel de la familia, la maternidad o el reparto de roles entre hombres y mujeres¹⁵.

En los últimos años las Comunidades Autónomas han adoptado una serie de normas con las que los poderes públicos comienzan a impulsar la corresponsabilidad en materia de conciliación familiar y profesional. Así, algunas Comunidades Autónomas como la Comunidad Valenciana, Galicia o País Vasco cuentan con leyes de igualdad en las que se hacía mención al principio de corresponsabilidad y a la necesidad de un reparto de tareas entre mujeres y hombres¹⁶.

Por su parte, la Ley para la igualdad entre mujeres y hombres de Murcia señala que la corresponsabilidad es “*la asunción de responsabilidades por parte de los hombres en las tareas domésticas, el cuidado y la atención de hijos, como acción indispensable para el reparto librado e igualitario de las cargas familiares*”¹⁷. Finalmente, en otras disposiciones autonómicas, la corresponsabilidad se configura a la vez como un derecho y un deber de los ciudadanos en el ámbito público y privado¹⁸.

El panorama descrito permite afirmar que las Comunidades Autónomas ofrecen un paisaje muy heterogéneo por lo que respecta a políticas de conciliación. A ello debe añadirse que los planes que, en conjunto, tienen un mayor número y

¹⁵ CÁNOVAS MONTERO, A.; ARAGÓN MEDINA, J., y ROCHA SÁNCHEZ, F., “Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas”, o. c., p. 75.

¹⁶ Véase, entre otras, Ley 9/2003, de 2 de abril de la Comunidad Valenciana para la igualdad entre mujeres y hombres (BOE 8 de mayo de 2003). Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad. Ley 4/2005 de 18 de febrero del Parlamento Vasco de igualdad de mujeres y hombres y revisada en febrero de 2012 (BOPV 2 de Marzo de 2005). Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres.

¹⁷ Ley 7/2007 de 4 de abril para la igualdad entre mujeres y hombres y de protección contra la violencia de género de la Región de Murcia, modificada por la Ley 11/2016 de 15 de junio (BOE 12 de julio de 2016).

¹⁸ La Ley 1/2010 de 26 de febrero de la Comunidad Canaria para la igualdad entre mujeres y hombres (BOE 18 de marzo de 2010) señala que “mujeres y hombres tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.

variedad de actuaciones referidas a conciliación de la vida personal, familiar y profesional son los de igualdad de oportunidades. A los planes de igualdad les siguen en número de actuaciones relacionadas con conciliación los planes de empleo, cuyas acciones están referidas de manera principal al ámbito laboral, pero en muchos casos también al ámbito de los servicios comunitarios. Por otra parte, se sitúan los planes de apoyo a la familia, con actuaciones destinadas fundamentalmente a la prestación de servicios a la comunidad, aunque no dejan de lado los otros dos ámbitos. Finalmente, los planes de inclusión social son los que contienen, como conjunto, un menor número de actuaciones en materia de conciliación, y prácticamente su totalidad refiere a la prestación de servicios comunitarios.

Uno de los elementos que diferencia de manera notable a unos órganos autonómicos de otros es el número de actuaciones que contempla a través de sus planes en materia de conciliación, así como la diversidad temática de éstas y su grado de concreción. A pesar de esta disparidad, algunas Comunidades Autónomas, como la del País Vasco¹⁹, destacan por poseer un conjunto de acciones de gran interés, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo.

Los planes autonómicos constituyen un elemento muy importante, como punto de referencia de las directrices a seguir en una determinada materia. Sin embargo, su alcance queda reducido, si sus actuaciones no se desarrollan en medidas concretas que establezcan su aplicación. Las medidas están contenidas en un conjunto de normas -en este caso, han sido leyes, decretos, órdenes y resoluciones- que regulan aspectos, en algunos casos muy amplios, y en otros muy específicos y que se caracterizan por su heterogeneidad y diversidad y, en algunos casos, incluso obsolescencia²⁰.

En una panorámica general de las acciones o medidas de fomento de la conciliación del trabajo y la familia cabe destacar una paulatina evolución de las mismas en términos generales hacia el trabajo asalariado y en menor medida las desarrolladas para el trabajo autónomo.

Algunas Comunidades Autónomas han elaborado leyes o decretos de amplio espectro, que contienen un importante número de medidas referidas a conciliación²¹.

¹⁹ Decreto 177/2010, de 29 de junio sobre ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral (BOPV 7 de julio de 2010). Más recientemente, véase, el Decreto 31/2015, de 17 de marzo, de modificación del Decreto sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral y el nuevo Plan de Autoempleo, Creación de Empresas y Emprendimiento 2016-2020, de Castilla La Mancha, firmado el 14 de diciembre de 2016.

²⁰ CÁNOVAS MONTERO, A.; ARAGÓN MEDINA, J., y ROCHA SÁNCHEZ, F., "Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas", o. c., p. 76.

²¹ La Ley 1/2007 de las Cortes de Castilla y León, de 7 de marzo de medidas de apoyo a las familias de la Comunidad de Castilla y León (BOE 29 de marzo de 2007). La Ley 13/2008

Éstas se suelen desarrollar posteriormente, de manera más concreta, mediante otras normas de inferior rango. Este tipo de normas suelen estar referidas a la igualdad de oportunidades y al apoyo a la familia, y su existencia puede ser en algunos casos complementaria a la del plan correspondiente, y en otros, suplementaria.

De manera similar a lo que sucede desde el punto de vista de los planes, cada Comunidad Autónoma tiene su propia especialidad en lo que refiere a medidas de conciliación. Existe una mayor heterogeneidad en aspectos relativos al número de disposiciones y medidas de actuación que plantea cada Comunidad autónoma, así como diferencias de aspectos regulados y alcance de los mismos.

Por lo general, las Comunidades Autónomas desarrollan algunas actuaciones determinadas, pero no el conjunto de ellas. En algunos casos, se llega a producir el desarrollo casi completo de un ámbito a través de las medidas. Por ejemplo, Castilla y León ha sido la que ha establecido un mayor número y variedad de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, aunque no específicas del trabajador autónomo²².

La regulación a nivel autonómico resulta heterogénea en planes y medidas de garantía de los derechos de conciliación, siendo, alguna de ellas de tipo innovador. La diversidad aludida resulta apreciable tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo. Así, en las medidas encuadradas en el ámbito laboral se utilizan dos tipos de intervención: la bonificación de las cuotas empresariales a la seguridad social y la subvención directa. En este sentido, cabe señalar que es en este ámbito donde se pueden observar mayores contrastes entre las Comunidades Autónomas en relación a medidas similares, tanto en términos cualitativos -es decir, el tipo de intervención utilizado- como cuantitativo -cuantías de la subvención o porcentajes de la bonificación-.

En el ámbito de prestación de servicios comunitarios, el abanico de tipos de intervención es más amplio, pudiendo destacarse los siguientes: subvenciones directas, becas, cheques infantiles, bonificación de un porcentaje del precio, desgravaciones fiscales y cheques asistenciales. En este sentido, también pueden apreciarse diferencias entre las Comunidades Autónomas²³.

de 12 de diciembre del Parlamento Vasco de apoyo a las familias (BOE de 7 de octubre de 2011); la Ley 1/2010, de 26 de febrero del Parlamento de Canarias de normas reguladoras de igualdad entre mujeres y hombres (BOE 18 de marzo de 2010) y la Ley 12/2007 de 26 de noviembre de promoción de la igualdad de género en Andalucía (BOE 13 de febrero de 2008).

²² Véase la. Al respecto también, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “La conciliación de la vida familiar y laboral en Castilla y León”, en *Revista de investigación económica y social de Castilla y León*, 7 (2004).

²³ CÁNOVAS MONTERO, A.; ARAGÓN MEDINA, J., y ROCHA SÁNCHEZ, F., “Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales...*, o.c., pp. 73-93.

Por último, destacan las subvenciones directas, donde la diversidad se circunscribe mayoritariamente a nivel cuantitativo entre las distintas Comunidades Autónomas.

La heterogeneidad a la que constantemente se hace mención supone también que los colectivos hacia los que están destinadas las actuaciones y medidas sean de diversa índole. En este sentido, un elemento a tener en cuenta es el del género de los beneficiarios, dado que las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional componen una parte de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así pues, existen unas determinadas acciones que suelen estar enfocadas en buena parte hacia las mujeres, y otras que lo están hacia los varones. Concretamente, en el caso de las medidas, la mayor parte de las que tienen que ver con la inserción laboral de las personas desempleadas están expresamente destinadas a mujeres. En éstas, se incluyen las referidas a contratación -bien de personas con cargas familiares, o bien para la sustitución de personas trabajadoras que disfruten de licencias por motivos familiares-, a fomento del autoempleo y a formación ocupacional. Por su parte, algunas de las acciones de sensibilización social también están específicamente enfocadas hacia las mujeres²⁴.

Por otra parte, conviene enfatizar la evolución de las políticas públicas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional dirigidas al trabajo autónomo, en tanto que suponen una respuesta a una demanda y, por tanto, a una necesidad social de primer orden. En este sentido, el marco de las Comunidades Autónomas, ofrece una serie de potencialidades, puesto que este modelo está basado en las peculiaridades de cada territorio. El hecho de que cada vez sean más las Comunidades Autónomas que elaboran planes que, de alguna manera, abordan la cuestión de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, supone un avance sustancial en este terreno²⁵.

Por último, las Comunidades Autónomas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional establecen una serie de ayudas económicas convocadas con carácter periódico que no obedecen a un patrón homogéneo, sino que varían en función de las prioridades perseguidas en cada autonomía²⁶. En los últimos años destaca un significativo avance en algunas comunidades autónomas por establecer medidas específicas de protección de los derechos de conciliación de los trabajadores autónomos dentro de programas

²⁴ CÁNOVAS MONTERO, A.; ARAGÓN MEDINA, J., y ROCHA SÁNCHEZ, F., o.c., p. 77.

²⁵ o. c., p. 78.

²⁶ No todas las Comunidades Autónomas contemplan medidas dirigidas a la conciliación de la vida familiar y laboral del trabajo autónomo. Destacan especialmente, entre otras, Andalucía, Navarra, Extremadura y Castilla La Mancha.

de promoción del trabajo autónomo; entre otras, las Comunidades Autónomas de Andalucía²⁷, País Vasco²⁸, Navarra²⁹ y Extremadura³⁰.

La Comunidad autónoma andaluza destaca por ser una de las comunidades autónomas pioneras en su apoyo a los profesionales autónomos, a través de la aprobación de la Ley 15/2011 de promoción del trabajo autónomo (BOJA 31 de diciembre de 2011). Aunque queda aún mucho camino por recorrer, la Administración de la Junta de Andalucía también ha elaborado el Plan Estratégico del Trabajo Autónomo como instrumento de diseño, planificación, coordinación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que se desarrollen en el ámbito del trabajo autónomo, con la finalidad de alcanzar la máxima eficacia y eficiencia en la consecución de los objetivos marcados por la presente Ley.

La más reciente disposición normativa al respecto es la aprobada por Acuerdo del Consejo de Gobierno, el pasado 21 de junio de 2016, por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de apoyo a la creación, consolidación y mejora de la competitividad de las empresas de trabajo autónomo³¹. Como se indica en su memoria justificativa, este Plan de Actuación coordina e integra en un marco único las estrategias, medidas y actuaciones de promoción y apoyo a las personas trabajadoras autónomas, de forma que este colectivo disponga de un referente que atienda al conjunto de sus necesidades, velando en cada momento por la consecución de la mayor eficiencia en el empleo de los recursos disponibles en la implementación del Plan. Lo más relevante es, la atención expresa que dispensa a la conciliación al señalar que las actuaciones contempladas en dicho plan deberán integrar la perspectiva de género y de conciliación y

²⁷ Ley 15/2011, de 23 de diciembre, de promoción del trabajo autónomo (BOJA 31 de diciembre de 2011). Orden de 2 de diciembre de 2016, por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de apoyo a la creación, consolidación y mejora de la competitividad de las empresas de trabajo autónomo (BOJA 7 de diciembre de 2016).

²⁸ Decreto 31/2015, de 17 de marzo, de modificación del Decreto sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

²⁹ Ley Foral 12/2013 de 12 de marzo de apoyo a los emprendedores y el trabajo autónomo en Navarra (BOE 6 de abril de 2013).

³⁰ Decreto 116/2012, de 29 de junio, por el que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas trabajadoras autónomas y empleadores de las personas empleadas de hogar en Extremadura (DOE de 5 de julio de 2012), modificado por Decreto 8/2013 de 19 de febrero y posteriormente por Decreto 204/2014 de 2 de septiembre (DOE 9 de septiembre de 2014). ORDEN de 14 de octubre de 2015 por la que se convoca la concesión de subvenciones destinadas a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas trabajadoras autónomas y empleadores de las personas empleadas de hogar, al amparo del Decreto 116/2012, de 29 de junio (DOE 21 de octubre de 2015).

³¹ Orden de 2 de diciembre de 2016, por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de apoyo a la creación, consolidación y mejora de la competitividad de las empresas de trabajo autónomo. (BOJA 7 de diciembre de 2016).

corresponsabilidad, a los efectos de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal³².

3.2. *Tipología*

Las políticas autonómicas que contemplan medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional se circunscriben a tres materias: el empleo, la igualdad y la ayuda familiar e inclusión social.

Las medidas autonómicas en favor de la conciliación se caracterizan por su carácter económico, que no obedecen a un patrón homogéneo, sino que varían en función de las prioridades perseguidas en cada autonomía.

Desde una perspectiva de sistematización y clasificación, destacarían distintos tipos de medidas, por un lado, los incentivos económicos dirigidos a facilitar la vida personal, familiar y profesional y consistentes en otorgar una cantidad a tanto alzado, destinada a sufragar los costes salariales y de Seguridad Social por la contratación de un trabajador en sustitución del autónomo cuando éste disfrute de derechos derivados de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional y, por otro, subvenciones y bonificaciones en materia de seguridad social para sufragar parcialmente los gastos que genera la atención a hijos menores acogidos o tutelados.

En lo que refiere a la delimitación de los beneficiarios de las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional hay que señalar que las Comunidades Autónomas no se han olvidado de las especiales dificultades de conciliación y los perjuicios económicos que ésta supone para los trabajadores autónomos. Por ello, se establecen subvenciones dirigidas a la sustitución de personas trabajadoras por excedencia para el cuidado de hijos, reducción de su jornada laboral, riesgo durante el embarazo y descanso por maternidad, adopción o acogimiento, así como programas de fomento para el establecimiento por cuenta propia de las personas que tengan a su cargo hijos menores de ocho años o familiares en situación de dependencia³³ que tienen como beneficiarios a “los trabajadores

³² Otras Comunidades autónomas también han aprobado planes de actuación para el fomento del trabajo autónomo. Véase, al respecto, el nuevo Plan de Autoempleo, Creación de Empresas y Emprendimiento 2016-2020, de Castilla La Mancha, firmado el 14 de diciembre de 2016.

³³ La Resolución de 18 de diciembre de 2010 del Servicio Público de Empleo de Castilla y León que convoca subvenciones dirigidas a fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar en la Comunidades de Castilla y León para el año 2010 establece como beneficiarios de las subvenciones de los programas a “aquellas personas trabajadoras que, en la fecha de solicitud del alta en el régimen especial de autónomos de la Seguridad Social, mutualidad o colegio profesional

autónomos empleadores dados de alta en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos de la Seguridad Social, mutualidad o colegio profesional correspondiente, así como las personas físicas o jurídicas, con o sin ánimo de lucro y las comunidades de bienes, que celebren contratos de sustitución”, siendo destinatarios del programa de subvenciones las personas trabajadoras en situación de desempleo inscritas en el servicio público de empleo³⁴.

En consecuencia, respecto de la titularidad de las citadas medidas puede señalarse que algunas Comunidades Autónomas tienen como destinatarias casi en exclusividad a las trabajadoras autónomas o se hace referencia específica a ellas. Tal es el caso de Asturias o Murcia que dispone de una medida de apoyo a las trabajadoras autónomas que, por motivos de maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo, necesiten contratar a una persona que les permita disfrutar de permisos por dichas causas³⁵. No obstante lo anterior, sería deseable que las medidas de fomento de la corresponsabilidad tratasen de conseguir que un mayor porcentaje de varones hagan uso de los derechos de conciliación consisten en ayudas económicas para facilitar o mantener el trabajo autónomo

correspondiente, tengan a su cargo hijos menores de ocho años o al cónyuge o ascendientes mayores de 65 años o menores de 65 años con reconocimiento de jubilación o con un grado de discapacidad, de al menos el 33 por ciento que convivan con ellas, siempre que, además cumplan con una serie de requisitos (...).”

La Base 4ª de la Resolución 1032/2010, de 21 de abril del Director Gerente del Servicio Navarro de Empleo por la que se establecen las bases reguladoras de la convocatoria de ayudas para personas trabajadoras autónomas con el objeto de favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y profesional, incluye como personas beneficiarias de la convocatoria: a las mujeres trabajadoras autónomas que disfrutaban del descanso maternal en exclusiva y que contratan, a jornada completa, a una mujer desempleada inscrita como demandante de empleo que la sustituya; a la mujer trabajadora autónoma o contratada por cuenta ajena que cede al otro progenitor, establecido como trabajador autónomo o por cuenta propia en la Comunidad Foral de Navarra y dado de alta en el régimen de autónomos de la Seguridad Social o muta de colegios profesionales el disfrute del descanso por maternidad, salvo las seis semanas posteriores al parto durante las diez semanas restantes y, en su caso, las semanas ampliables que le correspondan y se contrata, a jornada completa, a una mujer desempleada e inscrita como demandante de empleo para sustituirla; al trabajador autónomo que durante los 13 días de descanso y, en su caso, los días ampliables que le correspondan por paternidad contrata, a jornada completa, a una mujer desempleada e inscrita como demandante de empleo que lo sustituya.

³⁴ Véase la Resolución de 16 noviembre de 2017 que convoca subvenciones dirigidas a fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral.

³⁵ Resolución de 11 de marzo de 2015, de la Consejería de economía y empleo, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones para apoyar a trabajadoras autónomas que inicien una baja por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo (Boletín oficial del principado de Asturias de 9 de abril de 2015).

Resolución de 26 de marzo de 2010 (Boletín Oficial de la Región de Murcia núm. 77, de 6 de abril) por la que se aprueban las bases reguladoras de los programas de concesión de subvenciones para fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, recoge ayudas dirigidas a las trabajadoras por cuenta propia, por contratación de un desempleado para sustituir a la trabajadora autónoma durante el permiso por maternidad.

en determinadas situaciones derivadas del ejercicio de derechos conciliatorios. Aquí se observa cierta evolución normativa, hacia la igualdad, como refleja la Orden de 2 de diciembre de 2016, por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de apoyo a la creación, consolidación y mejora de la competitividad de las empresas de trabajo autónomo en Andalucía, donde se incluyen subvenciones para las personas trabajadoras autónomas que estén de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social en el momento de la presentación de la solicitud de la ayuda, con residencia y domicilio fiscal en Andalucía (art. 23)³⁶.

Respecto de la delimitación cuantitativa y temporal de las ayudas económicas establecidas por las Comunidades Autónomas para promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, las subvenciones autonómicas se circunscriben a fijar cantidades que varían en función del nivel de renta de los solicitantes, o del número de miembros de la unidad familiar. Por lo general no hacen distinciones del sexo de los beneficiarios o no tienen en cuenta situaciones específicas, como la monoparentalidad, para hacer variar la cuantía de la ayuda económica. Ejemplo de lo señalado es la Comunidad Extremeña, en el programa III regulado en el Decreto 125/2009, de 26 de junio, que regulaba la primera convocatoria de subvenciones destinadas a favorecer los derechos de conciliación de la vida familiar, profesional y personal de las personas trabajadoras bien por cuenta ajena o propia, que como medio de fomento de empleo de calidad, regula ayudas para la contratación y mantenimiento de personas desempleadas de hogar³⁷. En la orden de 14 de octubre de 2015 que regula las subvenciones a la conciliación se alude ya directamente a las personas trabajadoras autónomas. En la actualidad, es el Decreto 69/2017, de 23 de mayo el que regula las subvenciones a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. a través de la concesión de subvenciones destinadas a facilitar el mantenimiento de la actividad de las personas trabajadoras autónomas en los supuestos de riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente o riesgo durante la lactancia natural, así como favorecer la contratación de las personas empleadas de hogar, con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y personal de los empleadores, así como mejorar la integración en el mercado laboral de las personas dedicadas a la actividad de empleado de hogar.

³⁶ BOJA de 7 de diciembre de 2016.

³⁷ El Decreto 152/2009, de 26 de junio, ha sido modificado en tres ocasiones, por el Decreto 162/2010, de 16 de julio, (DOE n.º 139, de 21 de julio), por la Disposición Adicional Cuarta del Decreto 117/2010, de 14 de mayo, (DOE n.º 96, de 21 de mayo) y por el Decreto 285/2011, de 25 de noviembre (DOE n.º 231, de 1 de diciembre de 2011).

El análisis comparado de las ayudas económicas para la conciliación del trabajo autónomo aunque aún es escaso, permite clasificar las medidas de fomento de la conciliación del trabajo autónomo en las siguientes:

3.2.1. Incentivos económicos para el ejercicio de derechos de conciliación

El principal tipo de ayuda o de medidas de apoyo a la conciliación del trabajo autónomo es el referido a los incentivos económicos para trabajadoras que, por motivos de maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo, precisen la contratación de una persona que les permita disfrutar de los permisos correspondientes.

Como regla general, la ayuda económica consiste en una cantidad a tanto alzado cuya cuantía estará destinada a sufragar el coste salarial y las cuotas a la Seguridad Social, durante el período de dieciséis semanas con un tope de gasto que normalmente no suele superar la cantidad de 3.000 euros. Adviértase que, aun cuando la LOI introdujo bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social por el mismo concepto en los términos anteriormente indicados, la ayuda se dispensa, también, para sufragar parte del coste salarial de la persona que sustituya a la trabajadora autónoma.

Son diversas las Comunidades Autónomas que contemplan este tipo de medidas con una misma base u objeto aunque con pequeñas variaciones, circunscritas a la cuantía de la ayuda, a la duración y al perfil de la trabajadora sustituta donde en determinadas ocasiones se exige que se trate de una trabajadora desempleada. Es el caso de las Comunidades Autónomas de Extremadura³⁸ Andalucía³⁹, Galicia⁴⁰ Cantabria⁴¹, Castilla La-Mancha⁴², Principado de Asturias⁴³ y Murcia⁴⁴.

³⁸ DECRETO 69/2017, de 23 de mayo, por el que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral (DOE 29 de mayo de 2017).

³⁹ Programa de apoyo a la creación, consolidación y mejora de la competitividad de las empresas de trabajo autónomo regulado por Orden de 2 de diciembre de 2016.

⁴⁰ ORDEN de 17 de octubre de 2017 de La Comunidad Autónoma de Galicia por la que se establecen las bases reguladoras, de carácter permanente, que regirán las ayudas para la conciliación por maternidad o paternidad de la persona trabajadora autónoma, y se procede a su convocatoria para el año 2017 (DOG 27 de octubre de 2017)

⁴¹ Orden EMP/33/2009, de 20 de marzo, de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Boletín Oficial de Cantabria, núm. 62, de 31 de marzo. La cuantía de la subvención ascenderá a la cantidad de 1.000 euros. Si el contrato celebrado fuera indefinido o, siendo inicialmente de duración determinada o temporal, hubiera sido transformado en indefinido antes de presentarse la solicitud, la subvención ascenderá a 2.000 euros, quedando obligada la beneficiaria en estos casos a mantener la contratación durante un plazo de dos años.

Respecto de titular de las ayudas o incentivos, en su mayor parte se dirigen a las trabajadoras autónomas, no obstante, algunas Comunidades Autónomas amplían al trabajador autónomo en general. Tal es el caso de la Comunidad Foral de Navarra⁴⁵ o la andaluza⁴⁶ donde se contemplan ayudas a las personas trabajadoras autónomas (sobre todo mujeres, aunque también hombres) que por motivos de maternidad, paternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente, realicen la contratación de una mujer desempleada e inscrita en el Servicio Público de Empleo, que les permita ser sustituidas y disfrutar de estos períodos de descanso⁴⁷. A este respecto, conviene precisar que algunas

⁴² Orden de 18/04/2013, de la Consejería de Empleo y Economía, por la que se aprueba la convocatoria para el ejercicio 2013, de las ayudas recogidas en el Decreto 97/2012, de 19 de julio, por el que se establecen en el marco del emprendimiento, las bases reguladoras de subvenciones relativas al Plan de fomento al emprendedor autónomo y pyme destinadas a las iniciativas de autoempleo en Castilla-La Mancha.

⁴³ Resolución de 5 de noviembre de 2009. Boletín Oficial del Principado de Asturias, núm. 262, de 12 de noviembre de 2009. La ayuda consiste en una cantidad a tanto alzado, por importe de 3.000 euros, reduciéndose proporcionalmente cuando la contratación se realice por período inferior a cuatro meses. Con posterioridad, la Resolución de 11 de marzo de 2015, de la Consejería de economía y empleo, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones para apoyar a trabajadoras autónomas que inicien una baja por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo en el período comprendido entre el 1 de abril de 2014 y el 28 de febrero de 2015 (BOPA de 9 de abril de 2015), establece una subvención de cuantía máxima de 2.500 euros para las trabajadoras autónomas que por motivos de maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo precisen realizar la contratación de una persona que les permita disfrutar de permisos por las citadas causas

⁴⁴ Orden de 6 de junio de 2016, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se modifican las Órdenes de bases reguladoras de los programas de subvenciones para el fomento del autoempleo, y para el fomento de la contratación y de las prácticas no laborales en la Región de Murcia. (BORM nº 142, de 21/06/2016) “La subvención será de cuatrocientos euros (400,00 €) por mes o fracción correspondiente. Esta cantidad se incrementará hasta quinientos euros (500,00 €) en el caso de que la persona sustituta contratada sea mujer. Si, además, es mujer víctima de violencia de género, dicha cantidad se incrementará hasta seiscientos euros (600,00 €)”.

⁴⁵ Ley Foral 12/2013 de 12 de marzo de apoyo a los emprendedores y al trabajo autónomo en Navarra (BOE 6 de abril de 2013).

⁴⁶ Orden de 2 de diciembre de 2016, por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de apoyo a la creación, consolidación y mejora de la competitividad de las empresas de trabajo autónomo (BOJA 7 de diciembre de 2016).

⁴⁷ A tal efecto se establecen cuantías variables. Así, por ejemplo, en la Comunidad Foral de Navarra en relación a la contratación de mujeres desempleadas que sustituyan a las trabajadoras autónomas que hacen uso del permiso de maternidad la cuantía mínima de la ayuda prevista es de 1.500 euros. Ahora bien, con la clara intención de fomentar el uso compartido de esta situación, la citada cuantía puede elevarse a los 1.650 euros si la trabajadora autónoma comparte el disfrute de la maternidad con el otro progenitor. Respecto de la sustitución de trabajadores autónomos que disfruten del permiso de paternidad la cuantía mínima prevista es de 210 euros. Estas cantidades se incrementan en los supuestos de maternidad y paternidad múltiples.

En el caso de la Comunidad Autónoma andaluza se conceden 3.000 euros cuando la contratación sea a jornada completa por un periodo de ocho meses, por cada contrato de interinidad, para sustituir a personas con riesgo durante el embarazo. Y de 1.500 euros cuando la contratación sea a jornada

Comunidades Autónomas, como la extremeña amplían los supuestos de protección también a los casos de necesidad de sustitución de la trabajadora autónoma por riesgos durante el embarazo y la lactancia natural⁴⁸.

En esta misma línea interpretativa de diversidad, algunas Comunidades autónomas amplían el alcance de las medidas incentivadoras del disfrute de derechos, no sólo a los de maternidad y sus derivados. En concreto, se contempla subvenciones destinadas a fomentar la contratación de interinos para sustituir a autónomos que disfruten del derecho de excedencia o de reducción de jornada laboral, por razones de guarda legal, cuidado de hijos menores de 8 años o familiares, o se encuentren en situación de riesgo durante el embarazo o de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente. También se contemplan incentivos económicos para sufragar los gastos de contratación de un empleado de hogar para autónomos que tengan a su cargo hijos/as menores de ocho años o familiares, incluyendo además la ayuda para la contratación de una persona empleada de hogar. Es el caso de la Comunidad de Castilla y León⁴⁹.

En algún caso las Comunidades autónomas refieren a la transferibilidad del derecho de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento, con el fin de propiciar una mayor implicación del varón en las responsabilidades familiares y una más pronta incorporación de la mujer al trabajo. Así sucede en Castilla y León donde se convocan subvenciones a estos efectos⁵⁰. Pueden ser beneficiarios de estas subvenciones los padres residentes en aquella Comunidad cuando la madre les ceda parte del permiso por maternidad, o disfruten en todo o en parte el permiso por adopción o acogimiento, tanto si son trabajadores asalariados como autónomos.

3.2.2. Subvenciones para la inserción profesional

Aunque derivadas de lo anterior destacan otro tipo de políticas autonómicas que contemplan medidas dirigidas a facilitar la inserción profesional de las

completa por un periodo de dieciséis semanas, por cada contrato de interinidad, para sustituir a personas que se encuentren en situación de permiso por maternidad, incluido el supuesto de cesión inicial al otro progenitor de dicho periodo de suspensión, adopción o acogimiento.

⁴⁸ Anexo I. DECRETO 69/2017, de 23 de mayo, por el que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral (DOE 29 de mayo de 2017).

⁴⁹ Resolución de 11 de julio de 2017, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se convocan las subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, destinadas a fomentar el desarrollo de actividades económicas por cuenta propia, en la Comunidad de Castilla y León para el año 2017.

⁵⁰ La Ley 1/2007 de 7 de marzo de medidas de apoyo a las familias (BOE de 29 de marzo de 2007).

trabajadoras autónomas y, por ende, la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. En su mayor parte, se trata de subvenciones para la promoción de formas de organización del trabajo que favorezcan la conciliación, la realización de campañas de sensibilización y formación sobre los beneficios de compatibilizar la vida profesional, personal y familiar.

También destacan acciones de diversa etiología, aunque con un objetivo común de conciliación y que consiste en subvencionar servicios de asesoramiento a emprendedoras y empresarias, esto es la promoción del espíritu emprendedor y la actividad empresarial, entre los que destacan⁵¹:

- Información sobre fórmulas jurídicas, tramitación, ayudas y subvenciones, cursos, ferias y experiencias de empresas líderes del sector Apoyo técnico de proyectos empresariales y planes de viabilidad.
- Seguimiento y tutelaje de iniciativas empresariales.
- Cursos de formación (cursos en gestión empresarial dirigidos a mujeres con un proyecto empresarial, y cursos dirigidos a mujeres para la creación y/o consolidación de su propia empresa).
- Programa Kanguras (para facilitar la conciliación de la vida profesional y familiar):
- Servicio gratuito de apoyo por parte de personal cualificado de personas menores, mayores y/o personas enfermas o con discapacidad. El servicio se presta en el domicilio familiar o en lugar habilitado para ello.

De otra parte, se subvenciona a las trabajadoras autónomas por los gastos que genera la atención a sus hijos menores, acogidos o tutelados, que convivan con ella, estén a su cargo y tengan una edad inferior a 8 años⁵². En fin, a los efectos que aquí interesan, objeto específico de subvención lo es, también, la autónoma a título principal, mediante la prestación de servicios en la actividad empresarial y su inserción profesional de un familiar que conviva con el trabajador o trabajadora incorporación obligatoria al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social, como autónomo o autónoma colaborador.

⁵¹ www.juntadeandalucia.es/instituto de la mujer. www.andaluciaemprende.es.

⁵² Orden 23/2009, de 26 de marzo, de la Comunidad de La Rioja. (Boletín Oficial de La Rioja, núm. 43, de 3 de abril de 2009). La ayuda consistirá en una subvención de hasta 3.000 euros. En el caso de que quien solicite sea mujer, la subvención será de hasta 5.000 euros. Si la solicitud está presentada por persona con discapacidad, la subvención será de hasta 5.000 euros, y de hasta 7.000 euros, si quien solicita es mujer.

También puede encontrarse normas autonómicas que contemplan subvenciones a tanto alzado para apoyar a mujeres desempleadas que se establezcan como trabajadoras autónomas y que tengan responsabilidades familiares que pueden obstaculizar su acceso al mundo laboral y su permanencia en activo⁵³. Básicamente, el objetivo perseguido es el de conciliar la vida familiar y profesional de mujeres desempleadas, con hijos entre 0 y 3 años, o que tengan otras responsabilidades familiares, que inicien una actividad empresarial por cuenta propia o en empresas de economía social⁵⁴. También destacarían las subvenciones para la sustitución de la trabajadora autónoma durante el periodo de baja por embarazo o por maternidad. Estas subvenciones incluirán la posibilidad de subvencionar también la contratación durante un tiempo anterior para la adecuación al puesto de trabajo de la persona contratada⁵⁵.

Asimismo se prevén ayudas para impulsar y fomentar acciones que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y profesional del trabajo autónomo a través de la realización de estudios e investigaciones, o la realización de acciones innovadoras en esta materia⁵⁶.

Igualmente también han destacado las subvenciones para mujeres trabajadoras, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia como mujeres cuidadoras no profesionales de familiares en situación de dependencia del Gobierno de Cantabria, para cubrir los gastos realizados en guarderías y/o centros de atención infantil debidamente autorizados y que no gocen de régimen de gratuidad, así como por la contratación de personas cuidadoras, tanto para sus hijos/as como para las personas incapacitadas judicialmente que se encuentren a su cargo y sometidas a su tutela⁵⁷.

⁵³ Orden EMP/93/2010, de 22 de diciembre, de la Comunidad cántabra, por la que se establecen las bases reguladoras y se aprueba la primera convocatoria para el año 2011 de subvenciones destinadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres trabajadoras o desempleadas con hijas y/o hijos a su cargo o personas incapacitadas sometidas a su tutela (BOC 19 de enero de 2011).

⁵⁴ AGUILERA IZQUIERDO, R., y CRISTÓBAL RONCERO, R., “Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar y su desarrollo normativo”, en *Tribunal Social*, 134 (2002) 21; COSTA REYES, A., y RODRÍGUEZ CRESPO, M^a. J., “La actuación de las Comunidades Autónomas para la conciliación de la vida familiar y laboral”, en *Temas laborales*, 71 (2003) 109-138.

⁵⁵ Véase, entre otros, el Plan de empleo autónomo de la Comunidad de Extremadura 2016-2019 suscrito por la Junta de Extremadura y las Organizaciones representantes de las personas trabajadoras autónomas de Extremadura, OPA-Extremadura, AEXTA, ATA-Extremadura y CEAT-Badajoz.

⁵⁶ Resolución de 5 de noviembre de 2009, de la Consejería de Bienestar social y Empleo, por la que se aprueban las normas y bases reguladoras para la concesión de las ayudas recogidas en el Programa de Fomento y Consolidación del Autoempleo, previsto en el Acuerdo para la Competitividad y el Bienestar en Asturias. Las ayudas previstas en esta medida serán del 80% del coste de los proyectos, con un máximo de 40.000 euros.

⁵⁷ Orden de la Consejería de empleo y Bienestar Social del Gobierno de Cantabria EMP/93/2010, de 22 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras y se aprueba la primera

En otras Comunidades Autónomas, como es la de Castilla y León, a través de norma reglamentaria se han aprobado subvenciones que potencian la inserción profesional de un autónomo colaborador, mediante su incorporación a la actividad económica que realiza el trabajador por cuenta propia titular del negocio⁵⁸.

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

Un último supuesto de incentivo o ayuda a la conciliación del trabajo autónomo serían los programas de ayudas a la contratación enmarcada en la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar desarrollado por algunas Comunidades Autónomas como la de Extremadura.

Es un programa de ayuda a las personas empleadoras que tengan contratado a un trabajador en la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar de acuerdo con el artículo 2.1.b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y que tiene por objeto subvencionar las contrataciones en la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Se articulan dos programas de subvenciones:

- Subvenciones a las contrataciones que supongan un alta nueva en Seguridad Social en la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar.
- Subvenciones al mantenimiento de la contratación de la persona empleada de hogar, hayan sido o no las personas empleadoras beneficiarias de la subvención por alta nueva en Seguridad Social. No obstante, en el supuesto de que los empleadores hubiesen sido beneficiarios de la subvención por el alta nueva en Seguridad Social o mantenimiento de la contratación en anteriores convocatorias,

convocatoria para el año 2011 de subvenciones destinadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres trabajadoras o desempleadas con hijas y/o hijos a su cargo o personas incapacitadas sometidas a su tutela.

Cuantía de las ayudas.

1. En el caso de mujeres trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia la cuantía de la ayuda será de hasta 480 euros (80 euros al mes) si se tiene a cargo una hija o un hijo, y de hasta 720 euros (120 euros al mes) en los siguientes supuestos: a) Si se trata del cuidado de dos o más hijas y/o hijos nacidos a partir del 1 de enero de 2008. b) Si se trata del cuidado de personas incapacitadas judicialmente que se encuentren a su cargo y sometidas a su tutela. c) Si la solicitante es mujer responsable de familia monoparental en el momento de presentar la solicitud. d) Si la solicitante es mujer con discapacidad en el momento de presentar la solicitud.

⁵⁸ ORDEN 1171/2010, de 10 de agosto, por la que se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a fomentar el establecimiento de familiares de trabajadores autónomos como autónomos colaboradores en la Comunidad de Castilla y León, y se hace pública la convocatoria para el año 2010. (BOCYL 18 de agosto de 2010).

solo podrán solicitar la subvención al mantenimiento de la contratación una vez cumplida la obligación de cotizar por la persona empleada de hogar durante los doce meses siguientes a la solicitud de aquella ayuda.

La cuantía de la ayuda estará determinada en función de la base de cotización a la Seguridad Social que pueden oscilar entre los 300 y los 1.200 euros.

IV. CONCLUSIONES

El análisis de las políticas autonómicas de conciliación de la vida familiar y el trabajo, en lo que refiere al trabajo autónomo, pone de manifiesto el interés de las Comunidades Autónomas por fomentar un cambio en la cultura y en los valores sociales. El compromiso de las citadas instituciones se refleja tanto en el volumen de disposiciones promulgadas, como en la diversidad de medidas cuya finalidad no sólo se centra en los objetivos propios de la conciliación, sino que supone un avance hacia la corresponsabilidad en el reparto de cargas familiares, también necesario en el ámbito del trabajo autónomo.

Teniendo en cuenta la importancia del trabajo autónomo como motor de empleo, el legislador debiera ser consciente de la importancia que actualmente adquiere la proliferación de medidas de conciliación para este colectivo. Ante esta panorámica, y a pesar de que la nueva Ley de reformas urgentes del trabajo autónomo constituye un avance en la protección social, las condiciones para emprender y reemprender, elimina trabas y facilita la actividad del autónomo, resultaría necesaria una política decidida del Estado y de las diferentes Comunidades Autónomas que avance en la mejora de los derechos de conciliación para este colectivo, que reduzca las diferencias en el plano autonómico y que sirva para lograr una aproximación e, incluso, equiparación de los derechos de conciliación entre trabajadores asalariados y autónomos.

Las Administraciones públicas deben hacer un esfuerzo por impulsar las políticas y la creación de los recursos necesarios que ayuden a conciliar vida personal, familiar y laboral del trabajo autónomo, dado que la conciliación va estrechamente ligada a la mejora de la inserción laboral y de la igualdad de oportunidades⁵⁹. Este reto por avanzar en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es, por tanto, una garantía de mejora en el bienestar de las personas, así como un avance en el desarrollo económico y social español.

⁵⁹ BARRIOS BAUDOR, G.L., y PÉREZ CAMPOS, A.I., *La conciliación en el trabajo autónomo: estado de la cuestión y propuestas de reforma*. Aranzadi-Thomson-Reuters, Pamplona 2011.

Los planes autonómicos constituyen, por tanto, un instrumento que gana protagonismo, y que puede ser de gran utilidad, siempre y cuando se encuentre acompañado de determinados factores:

Un primer y principal factor a resaltar sería el apoyo económico a través de la correspondiente dotación presupuestaria, imprescindible para que los planes de actuación puedan ser llevados a la práctica.

A su vez, sería deseable que, al igual que sucede en el caso de la mayor parte de los planes de empleo, los planes de igualdad de oportunidades, apoyo a la familia e inclusión social fueran firmados por los agentes sociales participantes, y convertidos en acuerdos o pactos. De esta manera, podrían establecerse compromisos y plazos más firmes, que sobrepasan el terreno de la recomendación.

Otro factor a destacar sería el de promoción de la coordinación entre los organismos encargados de la elaboración de los distintos planes, en aras a la consecución eficaz de las medidas a implementar e incluso evitar posibles duplicidades. De la misma manera, y dada la complejidad de la estructura administrativa existente en España, convendría insistir en la necesidad de incrementar la coordinación entre las tres administraciones principales, que son la central, la autonómica y la local y así evitar desigualdades innecesarias.

Por otra parte, como propuestas de mejora o de *lege ferenda*, cabría destacar:

- En primer lugar, resultaría necesario crear una figura que permita instrumentar no solo la reducción de jornada sino el cese temporal, a tiempo completo o a tiempo parcial, de la actividad de los trabajadores autónomos, para facilitar la dedicación a sus familiares. Esta figura tendrá las mismas connotaciones que las excedencias por cuidado de familiares previstas para los trabajadores por cuenta ajena (art. 46.3 ET), incluida la protección económica⁶⁰. En los supuestos de cese en la actividad a tiempo completo o parcial, se aplicaría el sistema de bonificaciones para el trabajador que realice funciones de sustitución.

⁶⁰ En este sentido, recuérdese que el artículo 13.2 de la Ley 13/2008, de 12 de diciembre, de apoyo a las familias del País Vasco (Boletín Oficial del País Vasco, núm. 246, de 24 de diciembre) entiende extensible a los trabajadores por cuenta propia en general las ayudas que el mismo contempla en relación a las personas trabajadoras en situación de excedencia laboral o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos e hijas menores de edad o personas en situación de dependencia. Expresamente, el citado precepto, señala que “...*Asimismo, podrán ser titulares de esta ayuda las personas trabajadoras por cuenta propia que cesen temporalmente o reduzcan su actividad profesional o laboral para atender al cuidado de sus hijos o hijas menores de edad o personas en situación de dependencia, en los términos en los que dicha situación se regule en la normativa laboral*”.

- En segundo lugar, destaca la conveniencia de extender a los trabajadores autónomos ordinarios el régimen de protección frente a extinciones de contratos de trabajo discriminatorias en similares términos a los introducidos por la LOI en el ET.
- En tercer lugar, realizar una interpretación de la titularidad del derecho a la maternidad de un modo compartido que no sólo por referencia exclusiva y principal a la madre.
- En cuarto lugar, siempre resulta conveniente recordar que partiendo de la premisa general relativa a que la conciliación es responsabilidad de todos, tanto de las mujeres como de los hombres, todas las medidas o acciones de conciliación del trabajo autónomo debieran de enfocarse con independencia del género.
- Finalmente, debiera analizarse la remodelación del tiempo de trabajo y la gestión del mismo a raíz de la incorporación de las nuevas tecnologías que permitan a los trabajadores autónomos pertenecientes a determinados sectores compatibilizar su trabajo con la vida familiar.

V. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- AGUILERA IZQUIERDO, R., y CRISTÓBAL RONCERO, R., “Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar y su desarrollo normativo”, en *Tribunal Social*, 34 (2002).
- ARROYO ABAD, C., “Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad”, en *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XL (2007).
- BARRIOS BAUDOR, G.L., y PÉREZ CAMPOS, A.I., *La conciliación en el trabajo autónomo: estado de la cuestión y propuestas de reforma*. Aranzadi, Thomson-Reuters, Pamplona 2011.
- CÁNOVAS MONTERO, A.; ARAGÓN MEDINA, J. y y ROCHA SÁNCHEZ, F., “Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23 (2005).
- COSTA REYES, A., y RODRÍGUEZ CRESPO, M^a. J., “La actuación de las Comunidades Autónomas para la conciliación de la vida familiar y laboral”, en *Temas laborales*, 71 (2003).

- FERNÁNDEZ CORDÓN, J. A., y TOCÍO SOLER, C., “Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales”, (Documento de trabajo 79/2005), en *Laboratorio de alternativas*, Fundación alternativas, 2006.
- MARTÍNEZ MORENO, C., “Relaciones laborales y comunidades autónomas”, en AA. VV., *Los nuevos marcos de relaciones laborales en el renovado estado de las autonomías*. XXI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2011.
- MARTÍNEZ YÁÑEZ, N. M., “El principio de corresponsabilidad en las políticas autonómicas de conciliación”, en CABEZA PEREIRO, J., y FERNÁNDEZ DOCAMPO, B. (Dirs.), *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Tirant lo Blanch, Valencia 2011.
- RECHE TELLO, N., *La dimensión constitucional del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral*. Tesis doctoral, Elche, 2016. <http://dspace.umh.es/handle/11000/2945>
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “La conciliación de la vida familiar y laboral en Castilla y León”, en *Revista de investigación económica y social de Castilla y León*, 7 (2004).
- RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., “La corresponsabilidad en las políticas autonómicas de conciliación”, en *Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 333, 2010.
- SALAZAR BENÍTEZ, O., “La dimensión constitucional de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar”, en *Revista General de Derecho Constitucional*, 14 (2012).