

INCENTIVOS A LA MUJER EMPRENDEDORA. ESPECIAL REFERENCIA A LAS RECIENTES MEDIDAS INTRODUCIDAS POR LA LEY 31/2015 DE FOMENTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO Y DE LA ECONOMÍA SOCIAL

Alejandra Selma Penalva

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

EXTRACTO

En el presente trabajo se analiza con detenimiento cuál es la situación de la mujer en el mercado de trabajo nacional y cuáles son los principales instrumentos actualmente vigentes destinados a potenciar su incorporación a la vida activa, bien sea en el ámbito del trabajo por cuenta ajena, bien del trabajo por cuenta propia.

Palabras claves: incentivos, emprendimiento, mujer, autoempleo y contratación.

Fecha de entrada: 06-10-2015 / Fecha de revisión: 03-12-2015 / Fecha de aceptación: 03-12-2015

**INCENTIVES TO WOMEN ENTREPRENEUR.
SPECIAL REFERENCE TO RECENT MEASURES INTRODUCED
BY LAW 31/2015 DEVELOPMENT OF SELF-EMPLOYMENT
AND SOCIAL ECONOMY**

Alejandra Selma Penalva

ABSTRACT

This paper analyzes in detail the situation of women in the national labor market and what are the main existing instruments to enhance their integration into active life, whether in the field of paid employment, while the work on their own.

Keywords: incentives, entrepreneurship, women, self-employment and contracting.

Sumario

- I. Posición de la mujer en el mercado de trabajo
 - II. Los incentivos actuales de potenciación del trabajo autónomo
 - III. La paradoja del trabajo por cuenta ajena
 - IV. Maternidad y trabajo autónomo
 - V. Perspectivas de futuro y consideraciones críticas
- Bibliografía

I. POSICIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO

Cada año las estadísticas de contratación laboral y empleo se ocupan de recordar que la igualdad de géneros no se ha completado: las mujeres siguen presentando un porcentaje de ocupación laboral muy inferior al masculino¹.

Así, las mujeres solo conciertan 4 de cada 10 contratos de trabajo firmados en nuestro país, y no solo eso. También la precariedad laboral es más intensa sobre el colectivo de trabajadores de sexo femenino: es cierto que la elevadísima temporalidad es uno de los vicios de los que adolece el mercado de trabajo español, pero a su vez, si de lo que se trata es de valorar el grado de temporalidad por géneros, se aprecia que esta es todavía más acusada entre las mujeres. Así, si más del 80 % de los contratos que cada año se conciertan en nuestro país tienen una duración limitada en el tiempo, únicamente un 3 % del total de los contratos indefinidos y a jornada completa que se celebran cada año afectan a trabajadoras².

Aunque ante esta situación de precariedad e inestabilidad laboral, el inicio de una actividad por cuenta propia podría parecer una solución a estos problemas, sorprende comprobar que, en la práctica, las estadísticas revelan similares datos respecto a la actividad por cuenta propia. Pues de cada 10 nuevas altas que se registran en nuestro país en el RETA, prácticamente 7 las cursan varones³.

Aunque la clara preferencia por la mano de obra masculina sobre la femenina se viene imputando a la voluntad empresarial que pretende satisfacer de esta manera de forma más cómoda las necesidades propias del trabajo agrícola que, por propia naturaleza, requieren un gran desgaste físico, es difícil explicar cuáles son los motivos que llevan a las mujeres a ser más reacias que los hombres a la hora de emprender una actividad profesional por cuenta propia.

Debido a que ha sido precisamente el desempleo que ha azotado con gran intensidad nuestro país durante de los años de crisis económica el principal factor que ha obligado a muchos trabaja-

¹ Al respecto, cfr. AA. VV.: *Memoria sobre la situación socioeconómica de España (2014)*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2014.

² Sobre el grado de temporalidad del mercado laboral y sobre su incidencia sobre la contratación femenina, véase el análisis que cada año realiza la Memoria sobre la situación socio-económica del país del Consejo Económico y Social.

³ Cfr. datos de los últimos años reflejados en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/

dores a iniciar una nueva andadura profesional, buscando en el autoempleo la solución a la falta de trabajo por cuenta ajena, ¿por qué las mujeres no inician nuevas actividades profesionales en la misma proporción que los hombres?

Posiblemente la respuesta a esta pregunta supere los contornos del Derecho del Trabajo y pase a situarse más bien en un plano psicológico. Y es que posiblemente sean las personas de sexo femenino las que con más frecuencia temen invertir sus ahorros y esfuerzos en la puesta en marcha de un nuevo negocio, sospechando que, posteriormente, sus obligaciones familiares y personales no les van a permitir dedicar el tiempo y esfuerzo que toda actividad profesional requiere para tener una implantación y un desarrollo exitoso.

Pero existe un segundo motivo que sirve para desincentivar el autoempleo femenino, motivo que esta vez se encuentra vinculado a la situación laboral de la mujer anteriormente expuesta: la falta de financiación. Y es que si su vida laboral anterior ha sufrido las intermitencias propias de la contratación temporal, o bien se ha desarrollado con grandes periodos de trabajo a tiempo parcial, es difícil que encuentren entidades de crédito dispuestas a financiar este nuevo negocio, sin exigir hipotecas o avales varios.

En este sentido, y como una de las posibles vías de financiación de una nueva actividad profesional por cuenta propia, no se puede dejar de mencionar la posibilidad de percibir en un pago único la prestación por desempleo con el fin de sufragar los gastos de lanzamiento del negocio. Tanta puede ser su utilidad que la reciente [Ley 31/2015](#) amplía la posibilidad de percibir en un único pago la totalidad de las prestaciones por desempleo (antes reservadas únicamente a los sujetos más jóvenes, o limitadas a un porcentaje de la cuantía pendiente) a cualquier perceptor de prestación que desee iniciar actividad por cuenta propia. Ahora bien, por lo que atañe a la mujer emprendedora debe tenerse en cuenta que, incluso optando por la posibilidad de capitalizar la prestación por desempleo, y a pesar de que el legislador haya generalizado el disfrute de esta posibilidad, no resultará una alternativa tan útil como a primera vista parece.

Y es que será precisamente esta diferencia salarial⁴ que viene provocada por la temporalidad y parcialidad en la vida laboral a la que se acaba de hacer referencia, la que después determinará el acceso de las personas de sexo femenino a prestaciones de menor cuantía y menor duración (al partir en muchos casos de una base de cotización más reducida y un periodo de cotización más breve), de tal forma que, incluso capitalizada, el importe de la prestación por desempleo no será suficiente para sufragar los gastos iniciales de lanzamiento de un nuevo negocio⁵.

⁴ Sobre este tema, véase SABATER FERNÁNDEZ, M.^a C.: «La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral», *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 30, 2014, págs. 163 y sigs. También, RAMOS R.; SANROMÁ I MELÉNDEZ, E. y SIMÓN PÉREZ, H.: «Diferencias salariales entre sector público y privado según tipo de contrato: Evidencia para España», *XXI Encuentro de Economía Pública*, 2014, pág. 8 y sigs. Soporte electrónico.

⁵ Y es que en muchas ocasiones, si la temporalidad es muy elevada, la trabajadora no habrá conseguido reunir el periodo de carencia exigido para generar derecho a esta prestación o, si su parcialidad ha sido muy acusada, la devengada

En cualquier caso, analizando el perfil medio de la mujer emprendedora, un informe del Global Entrepreneurship Monitor (GEM) constata que, en España, su perfil típico es el de una mujer de entre 25 y 34 años de edad, de las que solo 1 de cada 3 dispone de estudios universitarios, que realiza con una inversión inicial comprendida entre los 1.200 y los 1.800 euros. Vinculada al ámbito urbano, suele iniciarse en un negocio de autoempleo generalmente tras estar en situación de desempleo. Con mayor frecuencia, las actividades se concentran en el sector servicios (así lo hace prácticamente el 80% de las nuevas emprendedoras) centrándose principalmente en actividades vinculadas al comercio y, de forma secundaria, en hostelería y restauración, datos que serán muy relevantes a la hora de formular las conclusiones de este estudio.

Y es que a la vista del escaso capital inicial que, de media, se utiliza para sufragar los gastos de lanzamiento de una nueva actividad, parece que las emprendedoras en nuestro país se nutren bien del ahorro privado, bien de microcréditos de escasa entidad concedidos por una entidad financiera (en algunos casos, estas asumen compromisos de financiación a las mujeres emprendedoras y a los autónomos más jóvenes ofertando una línea de crédito a bajo interés) o, incluso, de las subvenciones de escasa cuantía que todavía mantienen algunas comunidades autónomas destinadas a sufragar parte de los gastos materiales o inmateriales⁶ derivados de la puesta en marcha de un negocio (medidas que, por otra parte, se han visto seriamente reducidas por motivo de la crisis económica).

II. LOS INCENTIVOS ACTUALES DE POTENCIACIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO

Como es sabido, una de las estrategias que se han puesto en marcha con el fin de potenciar el autoempleo es la introducción de la denominada «tarifa plana de 50 euros para nuevos trabajadores autónomos». En realidad, con esta denominación coloquial se está haciendo referencia a una importantísima reducción de la cuota de cotización en el RETA para las personas que, independientemente de su edad, se incorporen por primera vez a este régimen de Seguridad Social.

tendrá una cuantía tan reducida que, ni aun capitalizándola al 100%, servirá para sufragar los gastos de lanzamiento de una nueva actividad.

⁶ Cabe destacar que en ciertas ocasiones estas ayudas no suponen la concesión de una subvención económica directa y a fondo perdido al emprendedor, destinada a sufragar los bienes muebles o inmuebles que requiere su negocio, sino en la prestación de ciertos servicios. Así, por ejemplo, este tipo de ayudas puede ir encaminada bien a facilitar al autónomo la realización de ciertos trámites administrativos imprescindibles para la creación de su empresa (por ejemplo, constitución de una sociedad, comunicación administrativa de apertura de empresa y centro de trabajo, trámites fiscales, asesoramiento legal en materia de contratación laboral, etc.), bien a ofrecerle sin coste ciertos servicios que en la práctica resultan imprescindibles para garantizar la subsistencia del negocio (por ejemplo, estudios de mercado, publicidad, programación de una página web en la que se muestre al público potencial la nueva actividad, etc.).

Se trataba de una medida cuyo origen se produjo de forma prácticamente paralela a la que en su momento también fue una novedosísima iniciativa, orientada esta vez a potenciar el trabajo por cuenta ajena: la tarifa plana de cotización de los nuevos contratos indefinidos⁷. Ambas medidas se han configurado como estrategias temporales, cuyos efectos desaparecerán en el momento en el que mejoren las cifras de empleo en nuestro país. Ahora bien, mientras ya ha expirado el periodo inicialmente previsto de vigencia de la tarifa plana de cotización para nuevos contratos indefinidos, en cambio, el Gobierno ha optado por seguir prolongando la tarifa plana de cotización para nuevos autónomos.

Así, debe recordarse que la tarifa plana prevista en el ámbito de las nuevas contrataciones por cuenta ajena ha quedado recientemente sustituida por otra medida igualmente destinada a potenciar la contratación indefinida (la reducción de 500 € de la base de cotización)⁸, con la que se espera alcanzar mejores resultados; la tarifa plana de cotización para los nuevos trabajadores autónomos no solo se mantiene sino que se revitaliza.

El Gobierno, con el fin de incentivar el espíritu empresarial de los nuevos autónomos, ha preparado una serie de modificaciones con las que se intenta ampliar el elenco de sujetos que podrían beneficiarse de esta cuota de cotización reducida. Ahora bien, una vez publicada la reciente [Ley 31/2015](#) de fomento del trabajo autónomo y la economía social (BOE de 10 de septiembre

⁷ Analizando con detenimiento esta medida, véanse, entre otros muchos, CAVAS MARTÍNEZ, F.: «El nuevo contrato indefinido con tarifa plana: Anotaciones al Real Decreto-Ley 3/2014 de 28 de febrero de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida», *Revista Técnico Laboral*, vol. 36, núm. 140, 2014, págs. 165 y sigs.; RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M. y CASAS BAAMONDE, M.ª E.: «El uso del Real Decreto-Ley como instrumento de las reformas laborales. La garantía juvenil y la tarifa plana para el fomento del empleo y la contratación indefinida», *Relaciones Laborales*, núm. 4, 2014, págs. 1-16; SEMPERE NAVARRO, A. V.: «La "tarifa plana" de cotización a la Seguridad Social (Real Decreto-Ley 3/2014 de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida)», *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 162, 2014, págs. 21 y sigs. Por su parte, realizando una comparación de las medidas existentes, *cf.* ARAGÓN GÓMEZ, C.: «Una aproximación al cuadro actual de incentivos al empleo, haciendo especial referencia a la tarifa plana en la cotización a la Seguridad Social», en AA. VV. (dirs. García-Perrote Escartín y Mercader Uguina), *Las reformas laborales y de Seguridad Social de la Ley 11/2013 de 26 de julio al Real Decreto-Ley 3/2014 de 28 de febrero*, Valladolid: Lex Nova, 2014, págs. 167 y sigs.

⁸ El artículo 8 del [Real Decreto-Ley 1/2015](#) establece un mínimo exento de cotización a la Seguridad Social para favorecer la creación de empleo indefinido. Se trata de una iniciativa destinada a sustituir a la tarifa plana de cotización a la Seguridad Social que ha agotado definitivamente sus efectos el día 1 de abril de 2015. Y es que ante la buena acogida que esta ha tenido a lo largo del año 2014, el Gobierno pretende sustituirla por una medida de fuerza equivalente. Del citado incentivo podrán disfrutar las empresas que realicen una contratación indefinida en cualquiera de sus modalidades y consistirá en que la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes se determinará conforme a las siguientes reglas: si la contratación es a tiempo completo, los primeros 500 euros de la base de cotización por contingencias comunes correspondiente a cada mes quedarán exentos de la aplicación del tipo de cotización en la parte correspondiente a la empresa. Al resto del importe de dicha base le resultará aplicable el tipo de cotización vigente en cada momento. Si la contratación es a tiempo parcial (siempre que la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable), la bonificación se reducirá de forma proporcional al porcentaje de reducción de jornada de cada contrato.

de 2015) se puede apreciar que, en contra de lo sería deseable, no se ha establecido ninguna medida específicamente dirigida a la mujer emprendedora.

Conviene recordar que la tarifa plana para autónomos es una medida que entró en vigor el 28 de septiembre de 2013 con la publicación en el BOE de la [Ley 14/2013](#)⁹, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización y que consistía en aquel momento en el pago mensual de 55,78 euros a la Seguridad Social en lugar de los 264,44 euros que constituyen la cuota mensual mínima. Un año después de su entrada en vigor, la ministra de Empleo, Fátima Báñez, anunciaba que había beneficiado a 170.000 emprendedores, por lo que cabe decir que ha tenido un considerable impacto en el apoyo al autoempleo y los nuevos emprendedores.

Aunque inicialmente se planteó como una medida que incidiese únicamente sobre los menores de 30 años, recogiendo las demandas sociales, finalmente se extendió su aplicación a todos los nuevos autónomos, independientemente de su edad (aunque sí se mantienen ciertas especialidades para los emprendedores más jóvenes).

En un principio, para poder beneficiarse de la tarifa plana, el autónomo debía cumplir únicamente dos presupuestos: 1.º No haber estado de alta como autónomo en los cinco años anteriores y 2.º No emplear trabajadores por cuenta ajena.

Aunque aparentemente los dos requisitos exigidos resultaban de fácil cumplimiento para los nuevos autónomos, en la práctica, habían suscitado importantes críticas: y es que teniendo en cuenta esta configuración jurídica, esta tarifa plana para autónomos solo resultaba aplicable a los nuevos autónomos que desarrollaban su actividad productiva en el mercado de bienes y servicios *sin trabajadores a su cargo*. Era precisamente este requisito el que resultaba más polémico. Y es que aunque resulta habitual que los nuevos emprendedores, en el momento en el que deciden iniciar una nueva actividad profesional, lo hagan partiendo de su propia mano de obra como única fuerza productiva, y solo si el negocio prospera, opten por contratar trabajadores que les ayuden a desarrollar su actividad, no se puede negar que esta exigencia limitaba su impacto e impedía que se beneficiaran de ella los emprendedores con proyectos de mayor envergadura en los que resultaba necesario contratar personal desde sus inicios. Además, podía llegar incluso a desincentivar la creación de empleo por parte de los nuevos emprendedores que pusiesen en marcha negocios exitosos. Y es que estos, llegado el momento, podían descartar la posibilidad de ampliar su negocio, temerosos de perder antes de tiempo el importante beneficio en la cuota de cotización que les reportaba la tarifa plana.

Teniendo esto en cuenta y con finalidad extensiva, la nueva Ley de Fomento del Trabajo Autónomo elimina el requisito de no contratar trabajadores por cuenta ajena, de forma que generaliza el elenco de potenciales beneficiarios de esta ayuda.

⁹ Recogiendo sustancialmente las previsiones del [Real Decreto-Ley 4/2013](#), de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y estímulo del crecimiento y la creación de empleo.

Pero además de los expuestos, que son los únicos requisitos expresamente previstos en el texto de la norma, a través de una circular interna de la Tesorería General de la Seguridad Social se vienen exigiendo tres requisitos adicionales, en principio no eliminados por la nueva Ley de Fomento del Trabajo Autónomo:

- 1.º No ser administrador de una sociedad mercantil.
- 2.º No haber recibido anteriormente una bonificación de la Seguridad Social como autónomo, aunque hayan pasado más de cinco años.
- 3.º No ser autónomo colaborador (régimen especial para familiares de los autónomos).

A estos efectos, con ánimo de claridad, la propia [Ley 14/2013](#) especifica que también los trabajadores que se incorporen como socios a cooperativas de trabajo asociado podrán disfrutar de esta tarifa plana.

Debe advertirse que a pesar de lo que transmitieron los medios de comunicación, la tarifa plana no consiste en una cantidad fija, sino que varía a lo largo de los primeros meses de actividad, estableciéndose tres tramos de reducción sobre la base mínima de cotización según el tiempo transcurrido desde el alta.

Así, la tarifa plana en realidad se divide en tres tramos o escalones: un periodo de reducción cualificado (reducción del 80%), medio (50%) y, por último, otro periodo temporal en el que la reducción es pequeña (30%). Pues bien, la reciente [Ley 31/2015](#) fija la cuota por contingencias comunes de esta tarifa plana en 50 euros exactos (y no en 50,70 como ocurría hasta ahora) durante los primeros 6 meses de actividad del autónomo, periodo que ahora se amplía hasta 12 meses en el caso de *personas con discapacidad, víctimas del terrorismo y de la violencia de género*¹⁰.

Por otra parte, desde septiembre de 2015, se pasa a especificar que la cuota de 50 euros se aplicará a los autónomos que opten por la base mínima de cotización. En cambio, si prefieren fijar una base de cotización más elevada, esta tarifa plana quedará concretada en una reducción del 80% de la cuota de cotización al RETA que hubiese correspondido atendiendo a la base de cotización elegida.

De esta manera, los tramos se dividirían por semestres y serían los siguientes:

- 1.º Los primeros 6 meses: procede el 80% de reducción de la cuota o 50 euros (sustituyendo a los 55,78 € antes citados), si es que resulta aplicable la base mínima

¹⁰ Así, podrán disfrutar de una reducción cualificada durante los primeros 12 meses de su actividad (80% de la cuota) y después de una reducción del 50% durante 48 meses, alcanzado por tanto las bonificaciones totales una duración máxima de 5 años para los nuevos autónomos pertenecientes a uno de estos colectivos (según dispone la nueva redacción del artículo 32 de la [Ley 20/2007](#) recientemente ofrecida por la [Ley 31/2015](#)).

de cotización. Primer tramo, especialmente cualificado, que solo se puede prolongar, en los términos expuestos, respecto a autónomos con discapacidad, víctimas de violencia de género o actos terroristas (en cuyo caso, se extenderá de los 6 a los 12 primeros meses de cotización contados a partir de la fecha del alta).

- 2.º Entre los meses 7 al 12: opera el 50% de reducción durante el segundo semestre. Por lo tanto, si se opta por la base mínima de cotización, la cuota final ascendería en 2015 a 134,06 euros.
- 3.º A partir del mes número 13 y hasta el 18: se aplicará el 30% de reducción durante el siguiente semestre. Si el autónomo ha elegido la base mínima de cotización, su cuota de cotización se quedaría en 2015 en 186,25 euros/mes. Es a partir de este momento donde se establecen ciertas especialidades que inciden únicamente sobre los autónomos más jóvenes (en cuyo caso de podrá extender hasta los 30 meses)¹¹, donde además se establecen ciertas peculiaridades dependiendo del sexo del emprendedor, tal y como a continuación se expone con mayor detenimiento. Adviértase que respecto a las personas con discapacidad, víctimas de violencia de género o de actos terroristas no existe un tercer tramo en la reducción, sino que directamente podrán prolongar el segundo tramo durante 48 meses¹².

III. LA PARADOJA DEL TRABAJO POR CUENTA AJENA

Como se puede apreciar, por lo que respecta al estímulo de trabajo por cuenta propia todavía las especialidades referidas a las mujeres emprendedoras son poco menos que simbólicas, pues apenas tienen una ligera incidencia sobre la duración de la ayuda, pues en contra de lo que sería deseable, no inciden ni sobre los requisitos de acceso ni sobre la cuantía de la ayuda.

A la vista de esta situación, se deduce que el legislador ha concentrado sus esfuerzos en intentar compensar la acusada masculinización del mercado de trabajo español incentivando la contratación de trabajadoras por cuenta ajena, y, en cambio, apenas implanta medidas de estímulo al autoempleo específicamente dirigidas a mujeres. Ni siquiera después de los cambios que ha introducido al respecto la nueva norma de fomento del trabajo autónomo consigue corregir esta situación. Eso sí, al menos, la reforma de 2015 tiene presente ciertos colectivos para los que

¹¹ Artículo 31 de la [Ley 20/2007](#) según la nueva redacción que le ha dado la [Ley 31/2015](#). En este caso, la reducción alcanzará hasta el momento en el que se alcancen 30 meses desde el alta inicial del trabajador autónomo.

¹² Situación recogida en el artículo 32 de la [Ley 20/2007](#) recientemente introducido por la [Ley 31/2015](#). En este caso, la reducción de este tercer tramo podrá prolongarse durante 48 meses, hasta alcanzar, sumada al primer tramo de reducción, un total de 5 años contados desde el momento en el que se produjo el alta inicial del trabajador autónomo en la Seguridad Social pues, tal y como se ha indicado, el primer tramo (aquel en el que opera una reducción cualificada) tiene una duración de 12 meses –y no de 6, como se prevé con carácter general–.

la puesta en marcha de una nueva actividad profesional resulta particularmente complicada: así, como se ha indicado, amplía hasta 12 meses el primer tramo de aplicación de la tarifa (aquel en el que la cuota es más reducida) respecto a aquellas personas con discapacidad, víctimas del terrorismo y de la violencia de género que cursen un nuevo alta en el RETA.

Frente a las escasas particularidades que el legislador establece respecto a la mujer emprendedora, destaca comprobar que, en cambio, son variadas las medidas de estímulo económico que pretenden hacer más atractiva para las empresas la contratación de trabajadores de sexo femenino.

Por una parte, son más elevados los incentivos que provienen de la concertación de un contrato indefinido de apoyo a emprendedores¹³ y de la transformación en indefinido de un contrato en prácticas o de un contrato para la formación y el aprendizaje¹⁴ dependiendo de si se concierta con trabajadores varones o mujeres. Por otra, no se puede olvidar que existen unas bonificaciones generalizadas que premian la contratación de mujeres con discapacidad, en porcentaje más acusado que la contratación masculina de personas pertenecientes a este colectivo.

De la misma forma, no se puede completar el análisis de los estímulos al empleo femenino y los estímulos al autoempleo de las mujeres emprendedoras sin prestar atención a las medidas previstas para facilitar la integración laboral de las víctimas de violencia de género. Y es que también este colectivo da lugar a un subgrupo de iniciativas que quedan genéricamente encuadradas dentro del amplio grupo de la potenciación del empleo femenino.

Así, al igual que ahora intenta emular el legislador respecto al trabajo por cuenta propia, ya existían en el ámbito del trabajo por cuenta ajena medidas cualificadas que inciden sobre la mujer víctima de violencia de género, intentando fomentar su contratación. A estos efectos, conviene recordar que las distintas herramientas previstas en materia de protección a las víctimas de violencia de género en la legislación vigente (establecidas básicamente en la [Ley Orgánica 1/2004](#), de Protección Integral a las Víctimas de Violencia de Género) están específica y exclusivamente dirigidas a personas de sexo femenino, actuando como claros ejemplos de discriminación positiva, sin que, como ya en su momento confirmó el Tribunal Constitucional, quepa hablar de su extensión a varones, ni siquiera aplicando la analogía¹⁵.

¹³ Al respecto, véanse, entre otros, MIRANDA BOTO, J. M.: «La configuración definitiva del contrato por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores», *Actualidad Laboral*, núm. 19, 2012, y BLASCO JOVER, C.: «El contrato indefinido de apoyo a emprendedores: Balance de situación», *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 176, 2015, págs. 81 y sigs.

¹⁴ Sobre este tema, *in extenso*, véase CHARRO BAENA, P.; BENLLOCH SANZ, P. y GONZÁLEZ FORNOS, M.: «Los contratos formativos. El contrato en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje», en AA. VV. (coords. Yzquierdo Tolsada, Almudí Cid y Martínez Lago), *Contratos: civiles, mercantiles, públicos, laborales e internacionales, con sus implicaciones tributarias*, vol. 15, 2014 (Los contratos de trabajo), págs. 385 y sigs. También, SELMA PENALVA, A.: «¿Cómo ha quedado el contrato para la formación tras las últimas reformas?», *RTSS.CEF*, núms. 365-366, 2013, págs. 195 y sigs.

¹⁵ *Cfr.* [STC 59/2008](#), de 14 de mayo.

Resulta difícil entender por qué el legislador prioriza la contratación por cuenta ajena sobre las situaciones de autoempleo femenino. Quizá sea consciente de que las dificultades de conciliación de la vida familiar y laboral que implica el trabajo por cuenta propia desincentivan por sí mismas la incorporación al mercado de bienes y servicios de mujeres emprendedoras. Posiblemente por ese motivo, en los últimos tiempos, se han implantado las primeras medidas existentes en la historia jurídica española destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores autónomos (sean estos hombres o mujeres).

Así, una valoración minuciosa de las diversas medidas de estímulo del autoempleo aprobadas en los últimos años permite comprobar que las iniciativas implantadas con el fin de estimular el emprendimiento femenino, lejos de quedar configuradas como unas medidas de aplicación general, se centran únicamente en tres colectivos:

- 1.º Las emprendedoras más jóvenes.
- 2.º Las emprendedoras con cargas familiares.
- 3.º Y las emprendedoras víctimas de violencia de género.

Teniendo esto en cuenta, procede ahora realizar un análisis particularizado de las diferentes medidas de estímulo existentes. Para poder realizarlo, se debe tener en primer lugar una representación mental de los tres tramos en los que actualmente se divide la tarifa plana de cotización en el RETA antes señalados. Así, se aprecia que, por lo que a la mujer emprendedora se refiere, encontramos varias medidas de estímulo. Ordenadas cronológicamente, encontramos las siguientes:

La primera de ellas, incluida en la tarifa plana desde sus orígenes y referida al último tramo o escalón de la tabla expuesta, está destinada a facilitar la continuación de la actividad de los emprendedores más jóvenes: así, según la [Ley 14/2013](#) los varones menores de 30 años, y las mujeres menores de 35, podrán prolongar el último tramo de reducción durante 15 meses más que el resto de emprendedores (hasta alcanzar un total improrrogable de 30 meses contados desde el alta del trabajador en el RETA)¹⁶. Estableciendo esta diferencia de trato por géneros parece que el legislador toma consciencia de las mayores dificultades de inicio y mantenimiento de una actividad profesional con que en la práctica se encuentran las personas de sexo femenino.

En segundo lugar, junto a la situación expuesta, deben también destacarse aquellas destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional de los trabajadores autónomos. Y es que habilitando cauces para que la necesidad de hacer frente a las obligaciones familiares no desincentive el espíritu empresarial ni fuerce al emprendedor a abandonar temporal o definitivamente su negocio, se habrá conseguido frenar uno de los obstáculos más serios a los que actualmente se enfrenta el emprendimiento femenino.

¹⁶ Adviértase que tiene por tanto una duración de 30 meses en total, ininterrumpidos, con independencia de los periodos de baja en el Régimen dentro de dicho plazo, que serán tenidos en cuenta a efectos del cómputo total de los 30 meses.

Se trata de las distintas estrategias aprobadas por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico por el [Real Decreto-Ley 1/2015](#), y recientemente desarrolladas por la [Ley 31/2015](#) a las que se dedica con detenimiento el siguiente apartado de este trabajo. En este sentido se debe advertir que, las que a continuación se comentan, son iniciativas de las que podrá beneficiarse cualquier trabajador autónomo con cargas familiares, independientemente de su sexo, aunque se intuye que en la práctica serán las mujeres las que hagan uso de ellas con mayor frecuencia que los hombres.

Por último, la medida de estímulo al emprendimiento femenino de más reciente creación ha sido introducida por la [Ley 31/2015](#), e implica, como se analiza con mayor detenimiento en el siguiente apartado de este trabajo, una profunda reestructuración de los tramos de la tarifa plan de la que solo podrán beneficiarse ciertos colectivos de emprendedores, entre los que se encuentran las víctimas de violencia de género –junto a personas con discapacidad y víctimas de actos terroristas– (y por lo tanto, se trata de una medida de estímulo que repercute directamente en beneficio de las mujeres emprendedoras, aunque solo afecte a aquellas que se encuentran en esta particular condición familiar).

IV. MATERNIDAD Y TRABAJO AUTÓNOMO

Tradicionalmente, uno de los grandes obstáculos que lastraba el emprendimiento femenino estaba relacionado con la ausencia de medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Así pues, al contrario de lo que venía ocurriendo en el ámbito del trabajo por cuenta ajena, donde primero la [Ley 39/1999](#) de conciliación de la vida laboral y familiar y, después, la [Ley Orgánica 3/2007](#) de igualdad efectiva entre mujeres y hombres han conseguido ampliar progresivamente el elenco de derechos que permiten a los trabajadores por cuenta ajena compatibilizar sus cargas familiares con el desarrollo de su actividad laboral, las medidas existentes en el ámbito del trabajo por cuenta propia seguían limitándose poco más que al reconocimiento de las situaciones de maternidad y paternidad. Y es que al no existir en el ámbito del trabajo autónomo la opción de recurrir ni a la reducción de jornada ni a la situación de excedencia –al menos, en los mismos términos en los que se configuran estas figuras respecto a una relación laboral– las posibilidades de conciliación disminuyen considerablemente.

Ahora bien, si la conciliación de la vida familiar y laboral representa un papel tan importante en la potenciación del autoempleo femenino, necesariamente se han de articular particularidades en su régimen jurídico que permitan dar respuesta a estas situaciones. Con esa finalidad, muy recientemente han visto la luz una serie de medidas a través de las que se pretenden igualar los derechos en materia de conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores autónomos a los que actualmente disfrutaban los trabajadores por cuenta ajena, aunque por el momento tan solo se ha conseguido un primer acercamiento, que queda todavía muy lejos de una equiparación plena. En concreto, ha sido a lo largo del año 2015 cuando el legislador, a la vista del problema expuesto, decide emprender un plan de actuación destinado a mejorar las oportunidades de conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores autónomos (sean estos hombres o muje-

res) con cargas familiares; y lo hace, primero a través del [Real Decreto-Ley 1/2015](#), y, después, por medio de la reciente [Ley 31/2015](#).

No se puede negar que este tipo de especialidades constituyen ejemplos puntuales de discriminación positiva que encuentran su acogida indirecta no solo en la prohibición de discriminación recogida en el artículo 14 de la [CE](#) sino también en las previsiones incorporadas en los artículos 4 y 6 de la [Ley 20/2007](#), pues con ellas se intentan evitar situaciones de discriminación indirecta del autoempleo femenino. Y es que en la sociedad del siglo XXI todavía son las personas de sexo femenino las que en la práctica asumen con mayor medida el peso de las cargas familiares y sacrifican expectativas laborales y profesionales por este motivo.

En particular, debe tenerse en cuenta que, en los últimos años, las bonificaciones aplicables en la cuota de los trabajadores autónomos han sufrido importantes novedades a raíz de las medidas sucesivamente aprobadas por el Gobierno en el [Real Decreto-Ley 20/2012](#), de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en el [Real Decreto-Ley 4/2013](#), de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y estímulo del crecimiento y la creación de empleo, en la [Ley 14/2013](#), de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, y, más recientemente, en la [Ley 31/2015](#) antes citada, de fomento del trabajo autónomo y las entidades de economía social.

En relación con este tema, no se puede dejar de destacar que la política seguida por el legislador no siempre ha sido uniforme en este sentido, y en los últimos años también se han detectado ciertas restricciones al ya de por sí escaso papel que representaban las medidas destinadas a facilitar la conciliación familiar de los trabajadores autónomos. Así, conviene recordar que el [Real Decreto-Ley 20/2012](#), con la finalidad de reducir el gasto público e incrementar las cotizaciones a la Seguridad Social, elimina un incentivo económico que tradicionalmente disfrutaban las trabajadoras autónomas: aquel que operaba al producirse la reincorporación al trabajo cuando la situación de maternidad hubiese desencadenado un cese en la actividad profesional¹⁷.

¹⁷ *Cfr.* disposición adicional sexagésima quinta de la [Ley 30/2005](#), por la que se aprobaron los Presupuestos Generales del Estado para el año 2006. Así, desde el año 2006 y hasta el pasado mes de julio de 2012, las mujeres que se reincorporasen a su actividad profesional tras el cese por maternidad o cuidado de niños, recibían una bonificación del total de la cuota de autónomos que habrían de pagar a la Seguridad Social durante los 12 meses siguientes a dicha reincorporación. Para ello, solo era necesario que la vuelta a la actividad profesional se produjera en un periodo no superior a dos años desde el cese de la actividad por cuenta propia. No obstante, el 13 de julio de 2012, el Gobierno aprobó el [Real Decreto-Ley 20/2012](#), dentro de un paquete de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria, en el que se derogaba esta disposición aprobada en la Ley de Presupuestos del Estado para el año 2006. De hecho, la aplicación de esta medida ha afectado tanto a trabajadoras autónomas de nueva incorporación tras la maternidad, como a aquellas que ya se estaban beneficiando de la bonificación y que han visto cómo han dejado de percibirla. Tras la aplicación de esta medida, se plantea que puede suponer un paso hacia atrás en el difícil camino de la mujer en el mantenimiento del trabajo por cuenta propia tras la maternidad.

Como punto de partida, debe repararse en que los incentivos que actualmente perviven e incluso los recientemente aprobados, lo que desean es potenciar el mantenimiento del alta en el RETA de la trabajadora autónoma. Y es que en realidad podría decirse que, dado lo elevado de la cuota mensual, lo que se intenta con las medidas que a continuación se exponen es evitar el cese temporal de la actividad de la autónoma, que muchas veces deriva de la intención de ahorrar gastos fijos vinculados al ejercicio de la actividad durante el tiempo que sabe que necesariamente va a permanecer apartada de la vida profesional. Así pues, son varias las medidas que conviene destacar, unas recientemente introducidas por la [Ley 31/2015](#) y por el [Real Decreto-Ley 1/2015](#) (después [Ley 25/2015](#)), y otras preexistentes:

1.º En primer lugar, cabe destacar la modificación del artículo 11.2 de la [Ley 20/2007](#) que lleva a cabo el artículo 1 de la nueva [Ley 31/2015](#) y que incide sobre el concepto de trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE).

Se trata de una medida con la que se intentan mejorar las posibilidades de conciliación de la vida familiar y laboral de las que hoy en día puede disfrutar un tipo específico de trabajador autónomo: el TRADE. Debe advertirse que la medida que a continuación se explica está dirigida a cualquier trabajador autónomo con cargas familiares, independientemente de su sexo. Ahora bien, la situación actual permite sospechar que, en la práctica, serán más las mujeres que los hombres las que se benefician de ella.

Si bien es cierto que para poder tener esta condición de TRADE resulta imprescindible que el trabajador autónomo realice su trabajo de forma personal, esto es, sin contar con trabajadores a su servicio, se acaba de introducir una excepción a este presupuesto general. De esta manera, los TRADE que se vean obligados a recurrir a la contratación de un único trabajador y necesariamente bajo la modalidad de contrato de interinidad, para suplir sus periodos de ausencia derivada de la maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, cuidado de menor de 7 años o de familiar que no pueda valerse por sí mismo, podrán mantener dicha condición con las particularidades jurídicas que ello implica.

Recordemos que el TRADE es objeto de un régimen jurídico especialmente protector, tendente a evitar situaciones de abuso por parte del contratante más débil y a agilizar y abaratar los instrumentos procesales en los casos en los que este se vea obligado a iniciar un procedimiento de reclamación de deuda y que solo podrá mantener mientras cumpla los requisitos constitutivos de la condición de TRADE. Pese a sus limitaciones, se trata de la única excepción existente hasta el momento en el que los TRADE podrán ser «empresarios» en los términos del artículo 1.2 del [ET](#).

Adviértase que no se trata de una medida con la vocación de generalidad que en un principio aparenta, pues aunque además de situaciones de sustitución puntuales (como podrían ser la maternidad, paternidad, riesgos durante el embarazo o la lactancia) comprende también periodos de tiempo más prolongados (como se trataría de las situaciones de cuidado de familiar dependiente, persona discapacitada o hijo menor de 7 años), la ley permite por el momento que esta condición se mantenga durante un periodo de sustitución máximo de 12 meses.

Eso sí, aunque el TRADE solo pueda contratar a un único trabajador por cuenta ajena, sí se admite, a su vez, la sustitución del trabajador contratado en periodos de ausencia por maternidad, paternidad, riesgo en la lactancia, riesgo en el embarazo, o suspensión del contrato en caso de violencia de género (situaciones en las que transitoriamente podría acumular dos trabajadores, aunque no los dos en activo). Paradójicamente, la situación de suspensión de la actividad con el fin de hacer efectiva la protección a las víctimas de violencia de género no se recoge en el [Real Decreto-Ley 1/2015](#) ni en la [Ley 31/2015](#), ni entre los supuestos que dan lugar a la ampliación de la condición de TRADE regulados en el actual artículo 11.2 de la [Ley 20/2007](#). Eso sí, adviértase que, según dispone la [Ley Orgánica 1/2004](#) de protección integral a las víctimas de violencia de género, las trabajadoras autónomas que se encuentren en esta situación podrán suspender su actividad, y con ello su obligación de cotización durante un periodo máximo de seis meses, y, a su vez, si se ven obligadas a concertar un contrato de interinidad con el fin de cubrir sus ausencias por violencia de género, tendrán derecho, durante todo el periodo de sustitución, a aplicarse una bonificación del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes respecto al trabajador contratado.

En síntesis, la medida que se acaba de exponer no genera por sí sola prestación de ningún tipo a favor del trabajador autónomo, ni abaratamiento de su deber de cotización, pero sí le permite mantener la condición de TRADE, con las ventajas que esta situación lleva aparejadas.

2.º Por su parte, el artículo 38 de la [Ley 20/2007](#), recientemente añadido por la [Ley 31/2015](#)¹⁸, introduce en nuestro ordenamiento jurídico una bonificación del 100% de la cuota de cotización a la Seguridad Social aplicable a aquellos trabajadores autónomos que concierten un *contrato de interinidad* para sustituir sus periodos de maternidad, paternidad y baja por riesgo en el embarazo o la lactancia, sin que el legislador lo condicione esta vez al hecho de no tener trabajadores a su servicio.

Al no contemplarse el requisito de no tener empleados a su servicio, se abre la puerta para que los autónomos que sean titulares de organizaciones productivas de más entidad puedan disfrutar de esta medida, así como se permite también que hagan uso de ella los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y los socios de sociedades laborales que hayan optado por el alta en el RETA.

En este caso, la bonificación, que alcanzará al 100% de la cuota de cotización al RETA, se deberá calcular sobre la base mínima de cotización, y se prolongará durante todo el tiempo que dure la suspensión.

Completando lo anterior, debe advertirse que las bonificaciones existentes no alcanzan únicamente a la cuota de autónomos sino también se extienden el 100% de la cuota empresarial por

¹⁸ Adviértase que el capítulo II del título V de la [Ley 20/2007](#) está hoy integrado no solo por el anterior artículo 30 (introducido por el [Real Decreto-Ley 1/2015](#)) sino también por los nuevos artículos 31 a 39, introducidos a su vez por el apartado ocho del artículo primero de la [Ley 31/2015](#), de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social (BOE 10 septiembre) y cuya entrada en vigor se produjo el 10 de octubre de 2015.

contingencias comunes, que deberá abonar este trabajador autónomo convertido circunstancialmente a empresario, como ocurre con todo contrato de interinidad celebrado con personas desempleadas en los términos a los que hace referencia el [Real Decreto-Ley 11/1998](#), si está destinado a sustituir situaciones de baja maternal. Como se puede apreciar, se trata de un conjunto de medidas coordinadas destinadas a evitar que la situación de maternidad derive en una baja temporal o incluso permanente en el RETA.

Pese a todo no se puede dejar de destacar la amplitud con que a estos efectos el propio legislador permite celebrar contratos de interinidad. Y es que aunque al regular esta bonificación expresamente introduce el requisito de concretar un contrato de interinidad con el que se sustituya la ausencia de la trabajadora autónoma en situación de baja maternal, no se puede olvidar que, estrictamente, según el artículo 15.1 c) del [ET](#), los contratos de interinidad son aquellos que se conciertan para *sustituir a trabajadores con derecho a la reserva de su puesto de trabajo*¹⁹, situación de reserva del puesto de trabajo que en realidad no existe cuando se trata de una baja maternal de una trabajadora autónoma, pero que el legislador decide aplicar ahora de forma muy extensiva.

3.º Continuando la iniciativa anterior, también en los últimos meses el legislador ha optado por ampliar el elenco de situaciones familiares que pueden dar lugar a un incentivo económico de este tipo. Ahora bien, debe resaltarse que la iniciativa que ahora se expone tiene en realidad un ámbito subjetivo mucho más reducido que aquella de la que pretende ser continuación, pues está destinada exclusivamente a aquellos que no tengan empleados a su servicio, y se plantea al mismo tiempo como un instrumento de creación de empleo destinado a potenciar la contratación por cuenta ajena aunque esta sea temporal. Así, el [Real Decreto-Ley 1/2015](#) (como confirma después la [Ley 25/2015](#)) introduce un nuevo incentivo, destinado a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar del trabajador autónomo que tenga cargas familiares, con el que, en realidad, solo se pretende prolongar el incentivo preexistente –aunque solo sea respecto a un concreto grupo de autónomos–. En concreto, esta medida se encuentra hoy plasmada en el actual artículo 30 de la [Ley 20/2007](#), introducido por el [Real Decreto-Ley 1/2015](#) antes citado.

Así pues, mientras aquel está destinado solo a situaciones muy concretas (maternidad, paternidad, riesgo en el embarazo y en la lactancia), el nuevo incentivo amplía su ámbito objetivo, permitiendo que cualquier trabajador autónomo con hijos menores de 7 años o personas dependientes a su cargo²⁰, pueda disfrutar de él, aunque lo condiciona a que el autónomo en cuestión,

¹⁹ Sobre el contrato de interinidad, *in extenso*, véase, entre otros: MATEU CARRUANA, M.ª J.: *El contrato de interinidad*, Barcelona: Atelier, 2005; MARÍN ALONSO, I.: «Contrato de interinidad», en AA. VV. (coord. Ojeda Avilés): *Modalidades de contrato de trabajo: Comentarios a legislación*, 2003, págs. 229 y sigs.; BARRIOS BAUDOR, G. L. y GONZÁLEZ FORNOS, M.: «El contrato de interinidad. El contrato de relevo», en AA. VV. (coords. Yzquierdo Tolsada, Almudí Cid y Martínez Lago), *Contratos: civiles, mercantiles, públicos, laborales e internacionales con sus implicaciones tributarias*, vol. 15 (*Los contratos de trabajo*), 2014, págs. 577 y ss.

²⁰ De esta forma, desde la entrada en vigor del [Real Decreto-Ley 1/2015](#) se introduce un nuevo artículo 30 en la [Ley 20/2007](#) en el que se contempla que los trabajadores autónomos que, por cuidado de un hijo menor de 7 años o un familiar hasta el 2.º grado, por consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo, se vean obligados a reducir su jornada de trabajo, podrán aplicarse, durante un año, una bonificación en la cuota generada en el RETA

para poder aplicarse esta medida, no tenga trabajadores a su servicio (salvo, eso sí, los contratos de interinidad que se hayan podido concertar como instrumentos de conciliación en los términos anteriormente mencionados).

De la misma forma, si el incentivo anterior estaba vinculado a la concertación de un contrato de interinidad, el nuevo presenta ciertas diferencias, pues permite cualquier forma de contratación (si bien, ahora sí, será imprescindible que el trabajador autónomo no tuviera trabajadores a su servicio en el momento de solicitar esta ayuda –salvo, por supuesto, el contrato de interinidad concertado en los términos expuestos anteriormente–). Para poder disfrutar de este incentivo será imprescindible que se lleve a cabo la contratación de un sustituto, pero al no haberse establecido ninguna previsión legal al respecto, cabe entender que se puede recurrir a cualquier modalidad contractual (incluso, por qué no, la contratación indefinida) teniendo en cuenta que el propio legislador aclara que, sobre estos nuevos contratos de trabajo, el trabajador autónomo que pasa a ahora a ser empresario podrá disfrutar de los incentivos que corresponda en virtud del tipo de contratación laboral realizada (art. 30.6 [Ley 20/2007](#)).

Ahora bien, a la vista de lo expuesto, se puede deducir que si este trabajador autónomo sin empleados a su servicio desea seguir conservando su condición de TRADE más allá de la finalización de la causa de suspensión total o parcial de su actividad, necesariamente deberá recurrir también al contrato de interinidad para hacer efectivas sus posibilidades de conciliación (pues es este y no otro contrato el que resulta mencionado a modo de excepción en el art. 11.2 [Ley 20/2007](#), tal y como a su vez se pone de manifiesto a juzgar por la redacción literal del art. 30.7 [Ley 20/2007](#)).

Pero no solo eso. Aunque también la bonificación consistirá en el 100% de la cuota de cotización por contingencias comunes que corresponda, calculada en atención a la base mínima de cotización prevista en el RETA en cada momento, el legislador ha contemplado que solo se pueda mantener durante un máximo de 12 meses (y no durante todo el tiempo en el que podría prolongarse la necesidad de atención de las cargas familiares) y siempre que se mantenga en todo momento la contratación de un sustituto, aunque, eso sí, el propio legislador se ocupa de especificar que, si el trabajador autónomo tiene a su cargo varios sujetos incluidos en estas situaciones, cada uno de ellos genera un derecho equivalente (art. 30.5 [Ley 20/2007](#))²¹. Y no solo eso. Con

por contingencias comunes en proporción a la jornada reducida que puede llegar a alcanzar el 100% de la cotización, siempre y cuando contraten a un trabajador por cuenta ajena que sustituya sus periodos de ausencia. A estos efectos, se tomará como referencia la cotización media mantenida durante los últimos 12 meses por el trabajador autónomo (y si este acaba de comenzar su actividad, la cotización media de los meses transcurridos desde el alta). Si la contratación es a tiempo parcial, la bonificación será del 50%. En ese caso, el contrato a tiempo parcial no podrá celebrarse por una jornada laboral inferior al 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. A su vez, el trabajador autónomo que se beneficie de la bonificación deberá mantenerse en alta en la Seguridad Social durante los seis meses siguientes al vencimiento del plazo de disfrute de la misma. En caso contrario estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada.

²¹ Concretando lo anterior, los artículos 30.2 y 30.3 de la [Ley 20/2007](#) detallan que «la aplicación de la bonificación recogida en el apartado anterior estará condicionada a la permanencia en alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y a la contratación de un trabajador, a tiempo completo o

ánimo de claridad, se detalla que el contrato de trabajo concertado con el sustituto podrá realizarse tanto a jornada completa como a tiempo parcial, aunque si se opta por esta última opción, «el contrato a tiempo parcial no podrá celebrarse por una jornada laboral inferior al 50 por ciento de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable», en cuyo caso, la bonificación prevista en la cuota del RETA «será del 50%» (art. 30.2 *in fine* Ley 20/2007).

Debe repararse en que en esto se diferencia del incentivo ahora previsto en el artículo 38 de la Ley 20/2007 (introducido a su vez por la Ley 31/2015), respecto al que se prevé que podrá mantenerse *durante toda la duración de la sustitución*, ahora bien, no se puede olvidar que las causas previstas en el citado artículo 38 de la Ley 20/2007 presentan una duración, por su propia naturaleza, sustancialmente inferior (maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia) a las causas que contempla el Real Decreto-Ley 1/2015 (en el que se encuadrarían las situaciones equiparables a la reducción de jornada o de excedencia en las que pudiera colocarse el trabajador autónomo), de ahí su diferente regulación, pues el legislador todavía configura con un ánimo mucho más restrictivo las pertenecientes a este segundo grupo.

Al mismo tiempo, debe prestarse atención al hecho de que el presupuesto de trabajo personal exigido para acceder a este incentivo se perfila en términos muy estrictos (art. 30.4 Ley

parcial, que deberá mantenerse durante todo el periodo de su disfrute. En todo caso, la duración del contrato deberá ser, al menos, de 3 meses desde la fecha de inicio del disfrute de la bonificación.

Dicho trabajador contratado será ocupado en la actividad profesional que da lugar al alta en el Sistema de Seguridad Social del trabajador autónomo.

Cuando se extinga la relación laboral, incluso durante el periodo inicial de 3 meses, el trabajador autónomo podrá beneficiarse de la bonificación si contrata a otro trabajador por cuenta ajena en el plazo máximo de 30 días»; «En caso de incumplimiento de lo previsto en el apartado anterior, el trabajador autónomo estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada.

No procederá el reintegro de la bonificación cuando la extinción esté motivada por causas objetivas o por despido disciplinario cuando una u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni en los supuestos de extinción causada por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o por resolución durante el periodo de prueba.

Cuando proceda el reintegro, este quedará limitado exclusivamente a la parte de la bonificación disfrutada que estuviera vinculada al contrato cuya extinción se hubiera producido en supuestos distintos a los previstos en el párrafo anterior.

En caso de no mantenerse en el empleo al trabajador contratado durante, al menos, 3 meses desde la fecha de inicio del disfrute de la bonificación, el trabajador autónomo estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada, salvo que, conforme a lo dispuesto en el apartado anterior, se proceda a contratar a otra persona en el plazo de 30 días.

En caso de que el menor que dio lugar a la bonificación prevista en este artículo alcanzase la edad de 7 años con anterioridad a la finalización del disfrute de la bonificación, esta se podrá mantener hasta alcanzar el periodo máximo de 12 meses previsto, siempre que se cumplan el resto de condiciones.

En todo caso, el trabajador autónomo que se beneficie de la bonificación prevista en este artículo deberá mantenerse en alta en la Seguridad Social durante los seis meses siguientes al vencimiento del plazo de disfrute de la misma. En caso contrario el trabajador autónomo estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada».

20/2007). En concreto, la propia norma se ocupa de especificar que solo tendrán derecho a la bonificación los autónomos que no tengan trabajadores a su servicio en el momento de comenzar a disfrutar la bonificación, ni haberlos tenido en los 12 meses anteriores, y deberá seguir dado de alta en el RETA no solo durante el tiempo que dure la bonificación sino también durante los 6 meses siguientes a la finalización de esta. Si se incumplen los requisitos señalados, el autónomo deberá devolver la bonificación, lo que la convierte no ya en el primer instrumento de conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores autónomos, sino de una medida de la que solo pueden disfrutar los autónomos más pequeños. Y es que si bien es cierto que habitualmente los emprendedores que se animen a emprender una nueva actividad profesional no contarán con trabajadores a su servicio, tampoco es esta la única alternativa, pues existen proyectos de más envergadura que ya desde sus orígenes parten de la existencia de trabajadores por cuenta ajena.

Adviértase que se trata de una ayuda que queda exclusivamente vinculada a la contratación de un trabajador por cuenta ajena que será el que el lleve a cabo la sustitución. Por el contrario, no está previsto por el momento ampliar los supuestos de reducción a aquellas situaciones en las que el autónomo en cuestión decida recurrir a otro trabajador autónomo para que lo sustituya en su trabajo mientras dure el periodo de reducción o excedencia, ofreciéndoles así, como quizá hubiese sido deseable, un elenco más amplio de posibilidades organizativas. Así pues, a pesar de la libertad de empresa que proclama la CE, en virtud de este régimen jurídico, si el autónomo opta por concertar un vínculo civil con otro trabajador autónomo que, actuando por cuenta propia, le sustituya en el trabajo, transfiriéndoles encargos y clientes, no quedará encuadrado en el supuesto de hecho que configura la citada bonificación.

Desde otro punto de vista, no se puede dejar de destacar que, tanto por los sujetos que la generan (únicamente menores de 7 años y no de 12 como en el ámbito laboral) como por su duración (solo se puede disfrutar durante un máximo de 1 año, y no durante 3, 2 o 12, como ocurre respectivamente en lo que afecta a la excedencia o reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares que no puedan valerse por sí mismos) este derecho tiene una entidad sustancialmente inferior a la que presenta respecto a los trabajadores por cuenta ajena.

Tampoco resulta del todo justificable la razón que lleva al legislador a reservar este incentivo solo para los autónomos más pequeños, puesto que, en realidad, no es totalmente cierto que los autónomos que ya tengan empleados puedan valerse de la estructura productiva que han creado para sobrellevar sus periodos de ausencia, pues muchas veces la organización empresarial está sustentada sobre un autónomo-empresario que desarrolle a jornada completa una actividad profesional en la propia empresa que ha creado, valiéndose (aunque no exclusivamente, sí sustancialmente) de su propia fuerza de trabajo para hacer frente a las demandas de actividad que le requiere el mercado. Y es que en realidad son tan estrictos los requisitos que ha de cumplir el trabajador autónomo que desee acogerse a esta medida, que, en la práctica, sin duda, su aplicación será mucho más residual de lo esperado.

Pero no son las expuestas las únicas estrategias vigentes destinadas a potenciar el emprendimiento femenino. Actualmente existen otro tipo de estrategias que completarían la lista inicialmente apuntada.

4.º Debe destacarse también que la prestación por cese de actividad, aunque obviamente no cubre las decisiones de cese voluntario derivadas de una situación de responsabilidad familiar, sí incluye ciertas particularidades que pueden utilizarse en beneficio de las emprendedoras en situación de baja maternal. Y es que al igual que ocurre con la prestación por desempleo, está previsto que esta se interrumpa o se posponga en el supuesto en que coincida en el tiempo con la situación de maternidad, considerando el tiempo de la prestación por cese de actividad, situación asimilada al alta, con el fin de posibilitar a la trabajadora autónoma acceder también a la prestación por maternidad (art. 13.2 y 4 [Ley 32/2010](#)).

5.º Por último, conviene tener presente que aunque por el momento no existen posibilidades prácticas de llevar a cabo una prestación de servicios por cuenta propia a tiempo parcial (*cf.* art. 1.1 [Ley 20/2007](#)), esta prohibición general cuenta en realidad con excepciones puntuales. Así, pueden citarse las situaciones de pluriactividad²², los supuestos de conciliación de la vida familiar y laboral del TRADE por cuidado de menor de 7 años o familiar dependiente en los términos previstos en el artículo 30 del [Real Decreto-Ley 1/2015](#) antes comentado y, por supuesto, el disfrute de la baja maternal a tiempo parcial.

La trabajadora autónoma, en términos muy similares a los previstos respecto a las trabajadoras por cuenta ajena, también podrá solicitar percibir la prestación de maternidad a tiempo parcial siempre y cuando la reducción de la actividad profesional no supere el 50% (art. 26 [Ley 20/2007](#) interpretado a la luz de las indicaciones ofrecidas por la [Ley Orgánica 3/2007](#)). En este caso, verá reducida la obligación de pago de la cuota de autónomos, y podrá compatibilizar este derecho con la percepción también parcial de la prestación de maternidad.

Sobre esta concreta cuestión sorprende comprobar que el incentivo previsto para los supuestos de sustitución del trabajador autónomo en los casos de maternidad, paternidad o riesgo durante el embarazo o la lactancia (art. 38 [Ley 20/2007](#)) no contempla ningún tipo de posibilidad en virtud de la cual se pueda justificar su disfrute a tiempo parcial (a diferencia de la medida recogida en el art. 30 de la misma [Ley 20/2007](#) que, en relación con las situaciones de cuidado de menores de 7 años familiares que no puedan valerse por sí mismos, sí lo hace). Por ese motivo, se detec-

²² Y es que, a estos efectos, el artículo 28 de la [Ley 14/2013](#) establece modificaciones en la cotización aplicable a los trabajadores incluidos en el RETA en los casos de pluriactividad con jornada laboral a tiempo completo o a tiempo parcial superior al 50%, previsiones que deben entenderse todavía plenamente aplicables incluso tras la aprobación de la reciente [Ley 31/2015](#). En concreto: 1. Los trabajadores que causen alta por primera vez en el Régimen de Autónomos y con motivo de la misma inicien una situación de pluriactividad a partir de la entrada en vigor de la Ley de apoyo al emprendedor, podrán elegir como base de cotización, en ese momento, la comprendida en el 50% de la base mínima de cotización establecida anualmente durante los primeros 18 meses, y el 75% durante los siguientes 18 meses, hasta las bases máximas establecidas para este Régimen Especial. 2. En los supuestos de trabajadores en situación de pluriactividad en que la actividad laboral por cuenta ajena lo fuera a tiempo parcial con una jornada a partir del 50% de la correspondiente a la de un trabajador con jornada a tiempo completo comparable, se podrá elegir en el momento del alta, como base de cotización, la comprendida entre el 75% de la base mínima de cotización establecida anualmente durante los primeros 18 meses, y el 85% durante los siguientes 18 meses, hasta las bases máximas establecidas para este Régimen Especial.

ta que podrá producirse entonces una falta de concordancia entre la forma de disfrute elegida de la baja maternal y la configuración actual de los incentivos que, en los casos de contratación de un sustituto, contempla la legislación vigente. A la vista de ello, las reglas de la lógica obligan a entender que, si la trabajadora autónoma opta por el disfrute de la baja maternal a tiempo parcial y al mismo tiempo decide contratar a un sustituto que ocupe su lugar en la empresa durante sus periodos de ausencia, deberá aplicarse los incentivos también reducidos en un 50%, a pesar de que, expresamente, el artículo 38 de la [Ley 20/2007](#) olvide recoger esta alternativa. Y es que, en caso contrario, carecería de sentido reconocer un incentivo del 100% en la cuota de cotización al RETA por contingencias comunes, cuando tanto la ausencia de la trabajadora autónoma, como la jornada de trabajo de la persona contratada para sustituirla son únicamente del 50%.

6.º En último lugar, por lo que respecta a la mujer emprendedora, debe tenerse en cuenta que además de las medidas que se han enumerado, también resultarán de aplicación aquellas previstas con carácter general para determinados colectivos de trabajadores autónomos, si es que en este caso, la mujer emprendedora se puede encuadrar en alguno de estos grupos.

En concreto tanto la [Ley 14/2013](#) como la reciente [Ley 31/2015](#) articulan importantes incentivos económicos a la actividad profesional de las personas discapacitadas, sean estas hombres o mujeres, incentivos que se incrementan además si se trata de menores de 35 años, o para favorecer el autoempleo de las víctimas de actos terroristas. De la misma forma se ha articulado un sistema especialmente ventajoso para canalizar el alta en el RETA de los familiares colaboradores (autónomos colaboradores) de un trabajador autónomo que se incorporen su vez en el RETA. Similares previsiones se introducen para autónomos mayores de 65 años, o para aquellos que se dediquen a la venta ambulante, independientemente de su género, por lo que, obviamente, también podrán beneficiarse de estas medidas las mujeres emprendedoras comprendidas en los citados grupos.

V. PERSPECTIVAS DE FUTURO Y CONSIDERACIONES CRÍTICAS

Se trata de un hecho ya admitido de forma generalizada que son las mujeres las que con más frecuencia sacrifican expectativas y oportunidades laborales con el fin de hacer frente a sus cargas familiares. Por ese motivo, puede afirmarse que si el objetivo es potenciar la incorporación de la mujer al mercado de trabajo como trabajadora autónoma, removiendo los obstáculos sociales que lastran la iniciación de nuevas actividades por cuenta propia, las iniciativas que por el momento ha puesto en práctica el legislador no son suficientes.

El legislador, movido por el ansia de implantar políticas no discriminatorias, se olvida de que la discriminación positiva es un fenómeno admitido por nuestro ordenamiento jurídico siempre que se mantenga dentro de los contornos de la razonabilidad. Posiblemente por este motivo, los nuevos instrumentos de apoyo al emprendimiento prestan un trato especial a los autónomos más jóvenes (menores de 30 años), queriendo incluso actuar en realidad en muchos casos como vías de acceso a un primer empleo –o, más bien, a un primer empleo estable–, pero, en cambio, prácticamente olvidan que las mujeres, independientemente de su edad, se enfrentan, al igual que los jóvenes, a similares obstáculos.

Como muestra de este olvido se podía citar el hecho de que, en la constante reformulación que venía experimentando la posibilidad de capitalizar la prestación por desempleo de facilitar la financiación de los costes vinculados a la puesta en marcha de una nueva actividad por cuenta propia, se habían introducido importantes especialidades destinadas a los autónomos más jóvenes, pero, en cambio, no existía por el momento particularidad ninguna que incida sobre las mujeres emprendedoras.

Consciente quizá de los limitados supuestos en los que la capitalización de la prestación por desempleo podía alcanzar el 100% de la cantidad pendiente de pago, el legislador ha optado finalmente por reformular las condiciones de acceso a esta forma de pago, y en la reciente [Ley 31/2015](#) de fomento del trabajo autónomo y de la economía social, generaliza los supuestos en los que se puede percibir en un pago único el 100% del importe pendiente de pago (hasta ahora reservado a menores de 30 años) siempre y cuando este se condicione al lanzamiento de una nueva actividad.

De la misma forma, y también con vocación de generalizar sus potenciales beneficiarios, la [Ley 31/2015](#) acaba de establecer la posibilidad de capitalizar con la misma finalidad la prestación por cese de actividad que hubiese podido generar un trabajador autónomo en virtud de una actividad profesional anterior, si lo que se desea es sufragar los gastos de lanzamiento de una nueva actividad.

En cualquier caso, a pesar de la recentísima posibilidad de percibir en un pago único la totalidad de las prestaciones pendientes de pago, no se puede negar que es la posición que ocupa la mujer en el mercado de trabajo nacional, valorada en su conjunto, la que en la práctica va a conllevar que esta técnica vaya a ser mejor acogida por los trabajadores varones: como se indicó al inicio de este trabajo, las cifras de ocupación laboral de cada año se ocupan de confirmar que las cifras de temporalidad, así como de trabajo a tiempo parcial, son mucho más acusadas entre las personas de sexo femenino.

Esta situación da lugar a la tradicionalmente conocida como «brecha salarial», que si bien no motivada por una diferente retribución para trabajos de igual valor, sí deriva de las diferentes condiciones laborales que suelen rodear el empleo femenino, su mayor parcialidad y precariedad, factores que sin duda repercuten negativamente sobre la cuantía y duración final de la prestación por desempleo.

Desde otro punto de vista, no se puede concluir este trabajo sin poner de manifiesto que no se conseguirá nunca el objetivo de equiparación entre hombres y mujeres en el trabajo por cuenta propia si, además de unas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral útiles y accesibles, se idean mecanismos que faciliten al sexo menos representado no solo la puesta en marcha de una nueva actividad profesional (actualmente muy escasos), sino también sobrellevar los obstáculos que podrá encontrarse a lo largo del tiempo durante el desarrollo de su actividad profesional. Y es que únicamente reforzando los instrumentos de mantenimiento y prolongación de la actividad se puede conseguir realmente que el emprendimiento actúe como una política de empleo verdaderamente efectiva, generando situaciones de autoempleo estables y persistentes. A estos efectos

quizá sería necesario plantearse una extensión en el tiempo de la tarifa plana de cotización con el fin de abarcar un periodo de tiempo más amplio, plantear bonificaciones permanentes para las cuotas de cotización de los primeros trabajadores a los que contrate todo pequeño autónomo, o importantes incentivos fiscales aplicables de forma generalizada a los nuevos emprendedores hasta que logren consolidar su negocio; medidas que a su vez, quizá deberían presentar una mayor duración o entidad cuando incidan sobre mujeres emprendedoras.

De todas formas, ha de precisarse que el defecto no es exclusivo de la actividad por cuenta propia, sino que el legislador también lo comete respecto a la regulación del trabajo por cuenta ajena. Paradójicamente, presta atención a la incorporación al mercado de trabajo de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena²³, pero olvida poner en práctica medidas específicas que garanticen la permanencia en el empleo y la conservación del porcentaje de empleo femenino en los supuestos de reestructuración empresarial. En contra de lo que sería razonable, se trata de materias cuya regulación se remite a la negociación colectiva (arts. 40.7 y 51.5 ET) y, en la mayor parte de los casos, esta no toma consciencia del citado problema, obviando cualquier referencia al respecto. Y es que no se puede negar que resulta extraordinario encontrar previsiones que prevean la permanencia en el empleo de los trabajadores de sexo femenino frente a los varones en los casos de despido o suspensión del contrato de efectos colectivos, con el fin de mantener el porcentaje interno de sexos en la plantilla.

Valorando en su conjunto la situación actual, se aprecia que con la tarifa plana de cotización de la que actualmente pueden beneficiarse los nuevos trabajadores autónomos, parece que se intenta contrarrestar el hecho de que, al menos por el momento, se haya descartado poner en práctica el trabajo «autónomo a tiempo parcial» que se hubiera debido incluir en el [Estatuto del trabajo autónomo](#) desde la entrada en vigor de las reformas aprobadas por la [Ley 27/2011](#) sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social²⁴.

²³ Sobre este problema, no puede dejar de insistirse en que, si las medidas de estímulo a la contratación laboral verdaderamente desean actuar como ejemplos de discriminación positiva con el fin de potenciar la contratación de uno de los géneros que se encuentra infra-representado en el mercado de trabajo español, posiblemente deberían actuar de forma generalizada sobre cualquier trabajador perteneciente al citado género. Por el contrario, el legislador opta por crear medidas que inciden únicamente sobre determinado colectivo de trabajadoras atendiendo a su especial condición personal o social (personas discapacitadas, víctimas de violencia de género o aquellas comprendidas en los grupos de edad que presentan más dificultades para encontrar un empleo, es decir, menores de 30 años y mayores de 45), siendo escasísimas (y vinculadas únicamente a determinados tipos de contratos) las medidas de estímulo dirigidas en general a la contratación femenina, sin realizar especificaciones atendiendo a las características personales de la persona contratada.

²⁴ A estos efectos debe tenerse en cuenta que la disposición final décima de la [Ley 27/2011](#) modifica el artículo 1.1 de la [Ley 20/2007](#), con el fin de introducir el trabajo autónomo a tiempo parcial. En concreto, dicho apartado pasaría a proclamar que: «1. La presente Ley será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. *Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial*». Completando lo anterior, el artículo 25.4

Se trata de una medida por el momento olvidada, aunque en la práctica podría tener importantísimos beneficios prácticos en lo que a la potenciación del emprendimiento se refiere. Y es que, habitualmente, el principal obstáculo al que se enfrentan los potenciales emprendedores es el derivado de la dificultad de conseguir durante los primeros meses o años inmediatamente posteriores al lanzamiento de su actividad suficientes encargos como para asegurar unos ingresos que permitan, como mínimo, compensar los gastos que directamente implica el simple hecho de ofertar su actividad al mercado de forma legal.

Precisamente por esto, admitiendo el trabajo autónomo a tiempo parcial, no solo se permitirá dar cumplimiento efectivo a los deseos de adaptación de la jornada de trabajo del TRADE con cargas familiares o de las que han sido víctimas de violencia de género (proclamado como meros desiderátums en el art. 14.4 y 5 [Ley 20/2007](#))²⁵, sino que se posibilitaría adecuar la cuota de cotización del trabajador autónomo al porcentaje de real dedicación que la actividad profesional le reporta, dando cabida a situaciones de escasa demanda de clientes, de necesidad de reducción de jornada por motivos personales o familiares, de compatibilización de una actividad profesional con la continuación de los estudios, etc. En definitiva, posibilitaría un abanico mucho mayor de posibilidades de flexibilización de la cuota de cotización que, aunque obviamente llevarán aparejada un nivel menor de cobertura social ante las posibles contingencias que pueda sufrir el trabajador autónomo, por lo menos evitaría gran parte de los fenómenos de economía sumergida a que dan lugar los nuevos emprendedores, temerosos de legalizar su actividad al menos hasta que esta haya demostrado su solvencia.

A la vista de los motivos expuestos, cabe intuir que el legislador mantendrá la vigencia de la tarifa plana de cotización para los nuevos autónomos (a pesar de que esta se contempla como una medida meramente temporal), al menos hasta que la coyuntura económica y social del país permita implantar el trabajo autónomo a tiempo parcial, pues este será el momento en el que se ofrezcan verdaderas posibilidades efectivas y permanentes, aplicables a todo trabajador autónomo independientemente de cuál sea la situación personal, familiar y laboral en la que se encuentre, de adecuar su deber de cotización al tiempo de dedicación y nivel de ingresos que verdaderamente

de la citada [Ley 20/2007](#) pasaría también a decir que «considerando los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera, la Ley podrá establecer un sistema de cotización a tiempo parcial para los trabajadores autónomos, para determinadas actividades o colectivos y durante determinados periodos de su vida laboral. En su defecto, se aplicarán la disposición adicional séptima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social sobre normas aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial». Ahora bien, habida cuenta de la crisis económica que ha atravesado España y del elevado fraude que se sospecha que esta medida provocará, el legislador ha optado por aplazar sucesivamente la entrada en vigor de esta modificación (*cf.* [LPGE 2014](#), [LPGE 2015](#) y [LPGE 2016](#)).

²⁵ Así, el artículo 14.4 de la [Ley 20/2007](#) dispone que «el horario de actividad procurará adaptarse a los efectos de poder conciliar la vida personal, familiar y profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente». Por su parte, en el artículo 14.5 se especifica que «la trabajadora autónoma económicamente dependiente que sea víctima de la violencia de género tendrá derecho a la adaptación del horario de actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral».

le reporta su trabajo por cuenta propia. Y es que posiblemente sea el reconocimiento del trabajo autónomo a tiempo parcial, y no la técnica de aplicar un conjunto de sucesivas bonificaciones y reducciones, de vigencia efímera —que muchas veces pasan desapercibidas para los interesados o suscitan dudas acerca de su entidad y duración real—, la medida que logre por fin el deseado efecto de incentivar realmente nuevas altas en el RETA y consiga evitar las situaciones de economía sumergida en las que sin duda recaen muchos pequeños profesionales que únicamente reciben encargos aislados o puntuales.

Enlazando con esta idea, y aunque muchas veces pase desapercibida esta utilidad, debe insistirse en que será precisamente el trabajo autónomo a tiempo parcial la figura que verdaderamente actuaría como un importante instrumento de potenciación del emprendimiento femenino, pues conseguiría que el miedo a hacer frente a unos elevados costes fijos frustrase las expectativas de negocio de las personas que, conscientes de sus cargas familiares, no dispongan de la dedicación absoluta que, por lo general, un negocio requiere.

Así, posiblemente sea el elevado coste vinculado al desarrollo de un trabajo por cuenta propia, unido a la necesidad de hacer frente a las cargas familiares, los principales obstáculos a los que se enfrenta la mujer en el momento de plantearse una posible actividad profesional. Y es que la situación expuesta, en unos casos, logra desincentivar su espíritu emprendedor (a la espera de encontrar un puesto de trabajo a tiempo parcial que les reporte la flexibilidad que esperan) y, en otros, las condiciona a emprender únicamente actividades poco exigentes y con un coste muy reducido, con las que, en realidad, tan solo se pretenden rentabilizar las actividades de ocio²⁶, dejando pasar muchas veces la oportunidad de llevar a cabo iniciativas más complejas y laboriosas, y, en definitiva, obviando posibles oportunidades empresariales, que hubieran podido ser exitosas y actuar como nuevos yacimientos de empleo.

²⁶ A juzgar por los datos que refleja la inversión media que realizan en la puesta en marcha de su negocio las emprendedoras españolas, se deduce que muchas veces esta escasa inversión demuestra que actúan movidas por la idea de que la pérdida del negocio no implique también una pérdida económica elevada, conscientes de sus posibilidades de fracaso.

Bibliografía

AA. VV. [2014]: «Memoria sobre la situación socioeconómica de España (2014)», *Consejo Económico y Social*, Madrid.

ARAGÓN GÓMEZ, C. [2014]: «Una aproximación al cuadro actual de incentivos al empleo, haciendo especial referencia a la tarifa plana en la cotización a la Seguridad Social», en AA. VV. (dirs. García-Perrote Escartín y Mercader Uguina), *Las reformas laborales y de Seguridad Social de la Ley 11/2013 de 26 de julio al Real Decreto-Ley 3/2014 de 28 de febrero*, Valladolid: Lex Nova, págs. 167 y sigs.

BARRIOS BAUDOR, G. L. y GONZÁLEZ FORNOS, M. [2014]: «El contrato de interinidad. El contrato de relevo», en AA. VV. (coords. Yzquierdo Tolsada, Almudí Cid y Martínez Lago), *Contratos: civiles, mercantiles, públicos, laborales e internacionales con sus implicaciones tributarias*, vol. 15 (*Los contratos de trabajo*), págs. 577 y sigs.

BLASCO JOVER, C. [2015]: «El contrato indefinido de apoyo a emprendedores: Balance de situación», *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 176, págs. 81 y sigs.

CAVAS MARTÍNEZ, F. [2014]: «El nuevo contrato indefinido con tarifa plana: Anotaciones al Real Decreto-Ley 3/2014 de 28 de febrero de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida», *Revista Técnico Laboral*, vol. 36, núm. 140, págs. 165 y sigs.

CHARRO BAENA, P.; BENLLOCH SANZ, P. y GONZÁLEZ FORNOS, M. [2014]: «Los contratos formativos. El contrato en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje», en AA. VV. (coords. Yzquierdo Tolsada, Almudí Cid y Martínez Lago), *Contratos: civiles, mercantiles, públicos, laborales e internacionales, con sus implicaciones tributarias*, vol. 15 (*Los contratos de trabajo*), págs. 385 y sigs.

MARÍN ALONSO, I. [2003]: «Contrato de interinidad», en AA. VV. (coord. Ojeda Avilés): *Modalidades de contrato de trabajo: Comentarios a legislación*, págs. 229 y sigs.

MATEU CARRUANA, M.^a J. [2005]: *El contrato de interinidad*, Barcelona: Atelier.

MIRANDA BOTO, J. M. [2012]: «La configuración definitiva del contrato por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores», *Actualidad Laboral*, núm. 19.

RAMOS, R.; SANROMÁ I MELÉNDEZ, E. y SIMÓN PÉREZ, H. [2014]: «Diferencias salariales entre sector público y privado según tipo de contrato: Evidencia para España», *XXI Encuentro de Economía Pública*, págs. 8 y sigs., soporte electrónico.

RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M. y CASAS BAAMONDE, M.^a E. [2014]: «El uso del Real Decreto-Ley como instrumento de las reformas laborales. La garantía juvenil y la tarifa plana para el fomento del empleo y la contratación indefinida», *Relaciones Laborales*, núm. 4, págs. 1-16.

SABATER FERNÁNDEZ, M.^a C. [2014]: «La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral», *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 30, págs. 163 y sigs.

SELMA PENALVA, A. [2013]: «¿Cómo ha quedado el contrato para la formación tras las últimas reformas?», *RTSS.CEF*, núms. 365-366, págs. 195 y sigs.

SEMPERE NAVARRO, A. V. [2014]: «La "tarifa plana" de cotización a la Seguridad Social (Real Decreto-Ley 3/2014 de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida)», *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 162, págs. 21 y sigs.