

TEMAS

Conciliar para cuidar: propuestas para una conciliación familiar centrada en el cuidado

Directora

María José López Álvarez

© **Varios Autores**, 2024
© **LA LEY Soluciones Legales, S.A.U.**

LA LEY Soluciones Legales, S.A.U.

C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
Tel: 91 602 01 82
e-mail: clienteslaley@aranzadilaley.es
<https://www.aranzadilaley.es>

Edición: noviembre 2024

Depósito Legal: M-22334-2024

ISBN versión impresa: 978-84-10292-12-3

ISBN versión electrónica: 978-84-10292-13-0

Diseño, Preimpresión e Impresión: LA LEY Soluciones Legales, S.A.U.
Printed in Spain

© **LA LEY Soluciones Legales, S.A.U.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, LA LEY Soluciones Legales, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

LA LEY SOLUCIONES LEGALES no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, LA LEY SOLUCIONES LEGALES se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

LA LEY SOLUCIONES LEGALES queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

LA LEY SOLUCIONES LEGALES se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **LA LEY Soluciones Legales, S.A.U.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendój), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendój es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

ÍNDICE SISTEMÁTICO

| | |
|---|----|
| PRÓLOGO. María José López Álvarez | 17 |
| LA MEJORA DE LOS USOS DEL TIEMPO: ALGUNAS PROPUESTAS LABORALES. Anna GINÈS I FABRELLAS | 21 |
| 1. INTRODUCCIÓN. UN PROBLEMA DE TIEMPO | 23 |
| 2. JORNADAS LABORALES EXCESIVAMENTE LARGAS, TARDÍAS Y EXPANSIVAS | 25 |
| 3. HACIA UNA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EQUILIBRADA | 29 |
| 3.1. La reducción de la jornada laboral | 30 |
| 3.2. La racionalización del tiempo de trabajo | 31 |
| 3.3. Una ordenación del tiempo de trabajo más saludable | 32 |
| 3.4. Transparencia y previsibilidad en el tiempo de trabajo | 34 |
| 3.5. La conciliación de la vida laboral y familiar | 37 |
| 3.6. Flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo | 39 |
| 3.7. Participación de las personas trabajadoras en la regulación del tiempo de trabajo | 41 |
| 4. CONCLUSIONES | 42 |
| 5. BIBLIOGRAFÍA | 42 |
| NUEVOS PERMISOS PARA LOS TRABAJADORES QUE CUIDAN. María José LÓPEZ ÁLVAREZ | 49 |

| | | |
|----|---|----|
| 1. | LA DIRECTIVA (UE) 2019/1158 DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL Y SU ADAPTACIÓN AL ORDENAMIENTO ESPAÑOL | 51 |
| 2. | PERMISO DE PATERNIDAD, EN POS DE LA CORRESPONSABILIDAD | 55 |
| 3. | EL PERMISO PARENTAL COMO APOYO PARA LA CRIANZA | 59 |
| 4. | EL NUEVO PERMISO PARA CUIDADORES. | 63 |
| 5. | LA AUSENCIA AL TRABAJO POR FUERZA MAYOR | 66 |
| 6. | FLEXIBILIDAD Y ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO | 67 |
| 7. | LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CUIDADORES | 69 |
| 8. | BIBLIOGRAFÍA. | 72 |

POLÍTICAS PÚBLICAS DE CUIDADOS: SERVICIOS DE ATENCIÓN A MENORES Y A PERSONAS VULNERABLES. Dolores CARRILLO MÁRQUEZ 75

| | | |
|------|--|----|
| 1. | INTRODUCCIÓN. ENFOQUE DE LA CUESTIÓN Y CONTEXTO | 77 |
| 2. | LA FAMILIA, LOS CUIDADOS Y LOS SISTEMAS DE PROTECCIÓN: LA CENTRALIDAD DE LA FAMILIA AL DISPENSAR EL CUIDADO Y LA EVOLUCIÓN DEL PAPEL DEL ESTADO EN EL MODELO DE PROTECCIÓN | 78 |
| 3. | POLÍTICAS PÚBLICAS DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES: CONCEPTO Y FUNDAMENTO | 87 |
| 4. | ESTRUCTURA Y COMPETENCIA DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN. LOS PILARES TRADICIONALES DEL SISTEMA O SUBSISTEMAS DE PROTECCIÓN Y LAS NUEVAS ESTRATEGIAS DE CUIDADO. | 90 |
| 4.1. | El sistema de Seguridad Social: nivel contributivo y nivel asistencial. | 90 |
| 4.2. | Sistema de Servicios Sociales: marco general de actuación. Plan concertado de prestaciones sociales básicas | 95 |
| 4.3. | Asistencia social competencia de las Comunidades Autónomas | 96 |

| | | |
|--------|--|-----|
| 4.4. | Sistema Nacional de Dependencia (SDD) | 96 |
| 5. | DELIMITACIÓN OBJETIVA | 99 |
| 5.1. | Plan concertado de servicios sociales y Catálogo de servicios sociales. | 100 |
| 5.1.1. | Estructura del Plan | 100 |
| 5.1.2. | <i>El Catálogo de referencia de Servicios Sociales y los catálogos de servicios sociales de las CCAA.</i> | 104 |
| 5.2. | Objetivos prioritarios de las políticas públicas de atención a menores y personas vulnerable a la luz de los programas y financiación actuales | 108 |
| 5.3. | Estrategia estatal de cuidados | 109 |
| 6. | DELIMITACIÓN SUBJETIVA: EL CASO CONCRETO DE LAS POLÍTICAS DE PROTECCIÓN A MENORES ESPECIALMENTE VULNERABLES | 111 |
| 7. | CARACTERES DEL SISTEMA DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE PROTECCIÓN. CONCLUSIONES Y RETOS | 115 |
| 8. | BIBLIOGRAFÍA. | 117 |

ENTRE LA FLEXIBILIDAD Y EL DESAFÍO: LA CONCILIACIÓN DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA AUTÓNOMA. M.^a José MARTÍN RODRIGO y Antonio NÚÑEZ PARTIDO. 123

| | | |
|------|---|-----|
| 1. | INTRODUCCIÓN: PANORÁMICA GENERAL SOBRE EL AUTOEMPLEO EN EL MUNDO. | 125 |
| 1.1. | El Impacto Económico Global de la población trabajadora autónoma. | 125 |
| 1.2. | Contexto Español: Diversidad y Retos de los Profesionales Autónomos | 127 |
| 1.3. | Relevancia y Desafíos del Autoempleo | 128 |
| 2. | CARACTERÍSTICAS ÚNICAS DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA AUTÓNOMA | 130 |
| 2.1. | Flexibilidad laboral | 131 |
| 2.2. | Inestabilidad y variabilidad de Ingresos. | 131 |
| 2.3. | Responsabilidad sobre la Seguridad Laboral | 131 |
| 2.4. | Autonomía y Toma de Decisiones. | 132 |

| | | |
|--------|---|-----|
| 2.5. | Necesidad de Auto-motivación | 133 |
| 2.6. | Acceso Limitado a Beneficios Laborales | 133 |
| 3. | DESAFÍOS ESPECÍFICOS Y OPORTUNIDADES PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL/PERSONAL/FAMILIAR EN LA POBLACIÓN TRABAJADORA AUTÓNOMA . . | 135 |
| 3.1. | Desafíos | 135 |
| 3.1.1. | Falta de políticas de apoyo específicas para autónomos | 135 |
| 3.1.2. | Dificultades en establecer límites entre trabajo y vida familiar | 136 |
| 3.1.3. | Acceso limitado a servicios de cuidado infantil o para dependientes | 138 |
| 3.2. | Oportunidades | 139 |
| 3.2.1. | La flexibilidad como ventaja | 139 |
| 3.2.2. | Emprendimiento en Nicho | 140 |
| 3.2.3. | Redes de Apoyo Comunitario | 141 |
| 4. | REFLEXIONES FINALES Y LLAMADA A LA ACCIÓN: ESTRATEGIAS PARA OPTIMIZAR LA CONCILIACIÓN EN LA POBLACIÓN TRABAJADORA AUTÓNOMA | 142 |
| 4.1. | A nivel personal/familiar | 142 |
| 4.2. | A nivel de apoyo comunitario y redes de colaboración | 142 |
| 4.3. | A nivel de políticas públicas | 143 |
| 5. | BIBLIOGRAFÍA | 144 |

CUESTIONES ACTUALES EN EL RECONOCIMIENTO DE DERECHOS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL. Beatriz SÁNCHEZ-GIRÓN MARTÍNEZ 153

| | | |
|----|---|-----|
| 1. | DERECHOS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR, ¿Y PERSONAL? | 155 |
| 2. | DERECHOS FUNDAMENTALES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO: DE LA CONCILIACIÓN A LA CORRESPONSABILIDAD | 159 |

| | | |
|------|---|-----|
| 3. | TRATO DESFAVORABLE Y EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN, ¿DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO, CAUSA DE DISCRIMINACIÓN AUTÓNOMA O CAUSA DE NULIDAD AUTOMÁTICA Y OBJETIVA? | 161 |
| 4. | ALGUNAS CUESTIONES RECIENTES RELATIVAS AL RECONOCIMIENTO Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN. | 164 |
| 4.1. | La suspensión por nacimiento de hijo y el encaje como presupuesto de la gestación por sustitución. | 164 |
| 4.2. | Las familias monoparentales y la suspensión por nacimiento de hijo | 167 |
| 4.3. | Concreciones respecto de las necesidades de cuidado de los sujetos causantes de los derechos de conciliación: familiares, pareja y/o convivientes. | 169 |
| 4.4. | La concreción horaria en la reducción de jornada, ¿diaria u ordinaria? | 171 |
| 4.5. | Necesidades de cuidado vs. necesidades productivas de la empresa | 173 |
| 5. | BIBLIOGRAFÍA. | 175 |

LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR EJERCICIO CORRESPONSABLE DEL CUIDADO DEL LACTANTE: UN SUBSIDIO INFRAUTILIZADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA CONCILIAR Y CUIDAR. María Nieves MUR AMADA. 179

| | | |
|------|---|-----|
| 1. | UN SUBSIDIO DESCONOCIDO O UNA PRESTACIÓN SIN INTERÉS. | 181 |
| 2. | LA SITUACIÓN PROTEGIDA. | 182 |
| 2.1. | Definición. | 182 |
| 2.2. | Observaciones | 182 |
| 3. | LOS REQUISITOS DE LOS BENEFICIARIOS. | 189 |
| 3.1. | Dos cuestiones previas a la enumeración de requisitos | 189 |
| 3.2. | Enumeración de requisitos | 190 |
| 3.3. | Determinación del sujeto beneficiario. | 192 |
| 4. | CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN | 192 |
| 4.1. | Determinación de la cuantía económica. | 192 |

| | | |
|------|---|-----|
| 4.2. | Incremento de las cotizaciones durante el período de reducción de jornada | 194 |
| 5. | DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN | 194 |
| 6. | LA GESTIÓN DE LA PRESTACIÓN | 196 |
| 7. | LA NECESIDAD DE REFORMA DE LA PRESTACIÓN | 197 |

CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. Laura BERMEJO TORO 199

| | | |
|------|---|-----|
| 1. | CONCEPTO DE CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA Y CONCEPTO DE SALUD MENTAL EN EL MARCO DEL MODELO DE DEMANDAS-RECURSOS EN EL TRABAJO | 201 |
| 1.1. | Modelo de Demandas-Recursos en el Trabajo | 201 |
| 1.2. | El concepto de Conciliación Trabajo-Familia y su integración en el Modelo de Recursos Trabajo-Hogar | 203 |
| 1.3. | El concepto de salud mental y datos de prevalencia | 206 |
| 2. | EL IMPACTO DE LA CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA EN LA SALUD MENTAL DEL TRABAJADOR/A. | 208 |
| 3. | MEDIDAS DE MEJORA DE LA CONCILIACIÓN PARA EL CUIDADO DE LA SALUD MENTAL DEL TRABAJADOR/A. | 216 |
| 4. | CONCLUSIÓN. | 218 |
| 5. | BIBLIOGRAFÍA. | 220 |

HACIA UN CONCEPTO INTEGRAL DE BIENESTAR: LA CALIDAD DE VIDA, LA ESENCIA DE LOS VALORES Y LA CONVERSIÓN DEL ESTRÉS EN RESILIENCIA. Simon L. DOLAN, Mario RAICH, Pedro César MARTÍNEZ y Javier CASADEMUNT 229

| | | |
|----|---|-----|
| 1. | ¿QUÉ SIGNIFICA LA CALIDAD DE VIDA? | 231 |
| 2. | ¿CUÁL ES EL SIGNIFICADO DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO (CVT)? | 233 |
| 3. | ¿SE PUEDE CONCILIAR EL OBJETIVO DE LA ALTA PRODUCTIVIDAD CON EL OBJETIVO DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL? | 235 |
| 4. | CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS EN EL TRABAJO. | 236 |

| | | |
|----|---|-----|
| 5. | ¿PODEMOS DEFINIR EL ÉXITO EN LA VIDA COMO UNA FUNCIÓN DE NUESTRO ESTADO DE BIENESTAR? | 240 |
| 6. | NUESTRA BRÚJULA DE VIDA: NUESTROS VALORES. | 241 |
| 7. | LOS VERDADEROS SECRETOS DE LA RESILIENCIA | 249 |
| 8. | CONCLUSIÓN: HACIA UN CONCEPTO INTEGRAL DE BIENESTAR | 253 |

PREMIO TFG-TFM OBSERVATORIO . LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD A LA LUZ DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL SIGLO XXI. Manuela BUJIDOS LAMAS.

255

| | | |
|--------|--|-----|
| 1. | INTRODUCCIÓN | 257 |
| 2. | EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS MODELOS DE CONCILIACIÓN EN CLAVE DE CORRESPONSABILIDAD. | 262 |
| 2.1. | Contexto histórico: hitos y puntos de inflexión normativos en el ámbito de la conciliación. | 262 |
| 2.1.1. | Normativa internacional | 262 |
| 2.1.2. | Normativa nacional | 264 |
| 2.2. | Panorama actual: medidas de conciliación actuales y su influencia en las dinámicas corresponsables | 266 |
| 2.2.1. | Conciliación corresponsable: panorama actual en la Unión Europea y cuestionamiento sobre la efectividad en el plano de la corresponsabilidad. | 267 |
| 2.2.2. | Transposición del contenido de la Directiva 2019/1158/UE al ordenamiento jurídico español | 269 |
| 2.2.3. | El Plan MECUIDA y el proyecto de Ley de Familias en clave de conciliación corresponsable en el ordenamiento español | 270 |
| 2.3. | Incidencia desde la negociación colectiva en la conciliación corresponsable: análisis de convenios colectivos y prácticas empresariales en este ámbito | 271 |
| 2.3.1. | Consideraciones generales. | 271 |
| 2.3.2. | Análisis de los convenios colectivos sectoriales. | 272 |

| | | |
|--------|---|-----|
| 2.3.3. | Análisis de convenios colectivos empresariales | 273 |
| 2.3.4. | Medidas de conciliación corresponsable en los planes de igualdad. | 275 |
| 2.3.5. | Conclusiones y catálogo de buenas prácticas. | 277 |
| 2.4. | La conciliación y la corresponsabilidad a la luz de la normativa de la Seguridad Social: prestaciones, ayudas y otras medidas protectoras. | 277 |
| 3. | ESTUDIO SOBRE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN. | 279 |
| 3.1. | Medidas que recortan o sacrifican la participación laboral (medidas de «ausencia»). | 280 |
| 3.1.1. | Consideraciones generales. | 280 |
| 3.1.2. | El permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento: la medida con mayor impacto en clave de conciliación corresponsable. | 281 |
| 3.1.3. | Consideraciones sobre el permiso de lactancia. | 282 |
| 3.1.4. | La excedencia y las reducciones de jornada | 283 |
| 3.1.5. | Nuevas previsiones del proyecto de Ley de Familias. | 285 |
| 3.2. | Medidas garantes de la participación laboral (medidas de «presencia»). | 286 |
| 3.2.1. | La adaptación de jornada. | 286 |
| 3.2.2. | El desarrollo del teletrabajo como medida de conciliación corresponsable | 288 |
| 4. | LA GARANTÍA DE NEUTRALIDAD EN EL MARCO DEL EJERCICIO DE DERECHOS DE CONCILIACIÓN | 290 |
| 4.1. | Análisis del principio de igualdad y no discriminación por razón de género y por razón de situación familiar | 290 |
| 4.1.1. | Pronunciamientos de Tribunal Constitucional | 291 |
| 4.1.2. | Perspectiva del Tribunal Supremo en este ámbito de la discriminación. | 293 |

| | | |
|--------|--|-----|
| 4.1.3. | Jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid | 294 |
| 4.2. | Análisis de las dimensiones en las que debemos centrarnos para que la conciliación en igualdad no se vea perjudicada | 296 |
| 4.2.1. | El concepto de la «flexiseguridad» y su relación con la conciliación corresponsable | 296 |
| 4.2.2. | La promoción del acceso a las mujeres al mercado laboral y el «techo de cristal» | 298 |
| 5. | CONCLUSIONES | 300 |
| 6. | REFERENCIAS | 302 |
| 6.1. | Legislación | 302 |
| 6.2. | Jurisprudencia | 304 |
| 6.3. | Obras doctrinales | 305 |
| 6.4. | Recursos de internet | 307 |

ENTRE LA FLEXIBILIDAD Y EL DESAFÍO: LA CONCILIACIÓN DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA AUTÓNOMA

M.^a José MARTÍN RODRIGO

*Prof.^a. Dirección de Recursos Humanos
Dpto. Gestión Empresarial. Facultad de CC. EE y EE
Universidad Pontificia Comillas.*

Antonio NÚÑEZ PARTIDO

*Prof. Comportamiento Organizacional
Dpto. Gestión Empresarial. Facultad de CC. EE y EE
Universidad Pontificia Comillas*

1. INTRODUCCIÓN: PANORÁMICA GENERAL SOBRE EL AUTOEMPLEO EN EL MUNDO
 - 1.1. El Impacto Económico Global de la población trabajadora autónoma
 - 1.2. Contexto Español: Diversidad y Retos de los Profesionales Autónomos
 - 1.3. Relevancia y Desafíos del Autoempleo
2. CARACTERÍSTICAS ÚNICAS DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA AUTÓNOMA
 - 2.1. Flexibilidad laboral
 - 2.2. Inestabilidad y variabilidad de Ingresos
 - 2.3. Responsabilidad sobre la Seguridad Laboral
 - 2.4. Autonomía y Toma de Decisiones

- 2.5. Necesidad de Auto-motivación
- 2.6. Acceso Limitado a Beneficios Laborales
- 3. DESAFÍOS ESPECÍFICOS Y OPORTUNIDADES PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL/PERSONAL/FAMILIAR EN LA POBLACIÓN TRABAJADORA AUTÓNOMA
 - 3.1. Desafíos
 - 3.2. Oportunidades
- 4. REFLEXIONES FINALES Y LLAMADA A LA ACCIÓN: ESTRATEGIAS PARA OPTIMIZAR LA CONCILIACIÓN EN LA POBLACIÓN TRABAJADORA AUTÓNOMA
 - 4.1. A nivel personal/familiar
 - 4.2. A nivel de apoyo comunitario y redes de colaboración
 - 4.3. A nivel de políticas públicas
- 5. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN: PANORÁMICA GENERAL SOBRE EL AUTOEMPLEO EN EL MUNDO

Esta mirada amplia sobre el autoempleo pretende informar sobre el universo del trabajador autónomo, explorando su impacto y significado en el tejido económico global. Para ello, se realizará una primera estación para valorar el «Impacto Económico Global de la población trabajadora autónoma» donde se desvela cómo estos profesionales no solo contribuyen de manera significativa a las economías a nivel mundial, sino que también enfrentan desafíos y dinámicas propias que moldean su realidad laboral y personal. A continuación, se pondrá el foco en el «Contexto Español: Diversidad y Retos de los Profesionales Autónomos», para comprender las particularidades, retos y oportunidades que se presentan en España, reflejo de la diversidad y complejidad de este colectivo en un marco nacional. Finalmente, un análisis sobre la «Relevancia y Desafíos del Autoempleo», donde se examina la importancia creciente del autoempleo en la sociedad contemporánea, así como los desafíos específicos que enfrentan estos trabajadores en su día a día, especialmente en lo que respecta a la conciliación de la vida laboral y familiar/personal. Este recorrido servirá como preámbulo y contexto para abundar en el objetivo de este trabajo, donde la conciliación entre la vida laboral y personal de los autónomos se presenta no solo como un desafío, sino también como una ventana a nuevas oportunidades, propiciadas por innovadoras legislaciones y políticas de apoyo. Este capítulo se propone, por tanto, ofrecer una mirada detallada a las características únicas de este colectivo y la situación actual, explorando las herramientas y estrategias disponibles para facilitar una mejor conciliación de la vida laboral y personal.

1.1. El Impacto Económico Global de la población trabajadora autónoma

El autoempleo como fenómeno siempre ha existido, pero se expandió considerablemente en algunos países desarrollados durante el largo auge económico que duró desde mediados de la década de 1990 hasta el inicio

de la crisis financiera de 2008 (Eurofound, 2017). Pero el ascenso más destacado de la población trabajadora autónoma a nivel mundial se produjo particularmente en el lapso comprendido entre 2009 y 2022. Un estudio de Statista, a cargo de Rosa Fernández (2023a), revela un incremento notable en esta cifra, alcanzando 1.151 millones de personas en 2020. Un análisis de ABC (2019) sugiere que, para 2030, el autoempleo podría representar a la mitad de la fuerza laboral global, habiéndose mantenido la tasa de trabajadores autónomos en un 34% desde 2007 hasta 2022, con expectativas de un aumento continuo (Fernández, 2023b).

Este crecimiento, subrayado también por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), refleja una respuesta adaptativa a las crisis económicas y de salud global, evidenciando la relevancia del autoempleo en el contexto económico actual. En todo el mundo, el emprendimiento y el autoempleo se han promovido como medios para mejorar la sostenibilidad económica nacional y regional (Millán, Congregado, y Roman, 2014), como medio para contribuir al crecimiento económico, la creación de empleo y la innovación (Blanchflower, 2000; Nesheim, 2003; Carlsson, Acs, Audretsch y Braunerhjelm, 2009; Van Stel y De Vries, 2015).

Por tanto, la población trabajadora autónoma no sólo se considera un motor de innovación y crecimiento económico, sino también creadores de oportunidades de empleo adicionales (Carroll, Holtz-Eakin, Rider, y Rosen, 2000; Cowling, Taylor, y Mitchell, 2004). También en la última década, los avances en la digitalización han fomentado el crecimiento del trabajo a distancia y del trabajo en plataformas, incluidos los autónomos y las microempresas que operan en línea (López-Igual y Rodríguez-Modroño, 2020; Reuschke et al., 2021).

El informe «*World Employment and Social Outlook: Trends 2023*» de la OIT examina la significativa diversidad del trabajo autónomo a nivel internacional, explicando el impacto/influencia que determinan, factores como la cultura, el cambio tecnológico, las políticas gubernamentales y las condiciones económicas entre otros, en las diferentes tendencias del autoempleo de un país a otro. Un estudio del Banco Mundial (2024) destaca variaciones significativas entre las naciones en cuanto a la proporción de trabajadores autónomos, mostrando diferencias marcadas entre países con diferentes niveles de ingreso⁽¹⁾.

(1) Los datos específicos que se encuentran en este informe sobre el porcentaje de personas trabajadoras por cuenta propia frente a asalariados/as indican que Rusia y Estados Unidos

En España, los trabajadores autónomos representan una proporción considerable, con un porcentaje que se situó en el 16,4% en 2019, superando el promedio de la Unión Europea. Sin embargo, este grupo ha experimentado una disminución gradual desde 1991 hasta 2022 de 10,1 puntos porcentuales, reflejando los cambios en el mercado laboral español y las fluctuaciones económicas del país (Banco Mundial, 2024)⁽²⁾.

Y, para finalizar este preámbulo sobre la panorámica de la población trabajadora autónoma mundial, una última pincelada desde un enfoque de género. Parece que el autoempleo muestra estabilidad en las tasas de mujeres autónomas desde 2007 hasta 2021, con una leve oscilación, contrastando con tasas más altas y decrecientes entre los hombres en el mismo período (Fernández, 2023c)⁽³⁾.

1.2. Contexto Español: Diversidad y Retos de los Profesionales Autónomos

En línea con lo que ocurre en otros países del mundo, la población autónoma trabajadora de España destaca por su diversidad y su papel crucial en la economía, constituyendo el 55% de las pymes del tejido empresarial. Este colectivo no solo aporta directamente al PIB sino que también tienen el potencial de crecer y generar empleo. De hecho, a pesar de las recientes crisis económicas y sanitarias, este sector ha demostrado resiliencia, experimentando crecimiento incluso durante la pandemia (Vera Hervás, 2022).

La distribución por género, sectores de actividad y regiones subraya tanto la heterogeneidad del colectivo como los retos económicos y de género que

se encuentran entre las potencias con menor tasa de esta población activa autónoma (no llegan a representar un 7% sobre el total de empleo activo). En el extremo opuesto, en los países con ingresos per cápita más bajos como Somalia y Camerún se encuentran las mayores tasas de profesionales independientes, 79,4% y 76,8% respectivamente.

(2) En esta fuente (Banco Mundial, 2024), se ofrecen estadísticas detalladas que varían año tras año, y que, sin duda, reflejan cómo los cambios en el mercado laboral, las tendencias económicas, las políticas laborales, de fiscalidad, y, sobre todo, las crisis financieras y sanitarias sobrevenidas, impactan en el peso económico de la población trabajadora autónoma sobre el sistema laboral de los diferentes países.

(3) Fernández (2023c, Statista), muestra la evolución por género de la tasa mundial de trabajadores por cuenta propia desde 2007 hasta 2021. Las mujeres desde 2007 hasta 2021 están en torno al 27,7% con muy poca oscilación en todo el período auscultado. Sólo presentaron un pequeño repunte al alza en 2010-11 alcanzando una tasa de 28,2%. Los hombres, presentan en todo el periodo estudiado tasas más elevadas que las mujeres. Al inicio del período la diferencia de tasas en puntos porcentuales entre hombres y mujeres estaba en 12,6, y decreció la diferencia a 10 puntos porcentuales en 2021. En 2007, los hombres alcanzan un 40,3%, tasa que fue decreciendo hasta llegar en 2021 con un porcentaje de 37,1%. Un descenso cifrado en 3,2 puntos porcentuales. Y, a pesar de la crisis económica originada por la COVID-19, la tasa de trabajadores/as por cuenta propia se mantuvo estable en parámetros similares a los de 2021.

enfrenta. Las cifras indican que España presenta una significativa proporción de profesionales independientes, superando los 3 millones, con un crecimiento sostenido a pesar de las crisis económicas y sanitarias recientes. Esta población activa autónoma ha experimentado un aumento de un 1,1% entre 2017 y 2022, destacando un incremento del 3,2% durante el principal año de la pandemia (Vera Hervás, 2022)

Los datos, también señalan una brecha de género notable, con más hombres que mujeres en el ámbito de trabajo autónomo. La mayoría de los autónomos son hombres (63,8%), principalmente entre 40 y 54 años. Aunque en regiones como Asturias y Galicia, el porcentaje de mujeres autónomas supera el 41,9%. (Gestron,2023).

La mayoría de este grupo de profesionales independientes se concentran principalmente en el sector servicios, seguido por la construcción, la agricultura y la industria. El comercio y la reparación de vehículos son las actividades más comunes. En sectores como la industria y la construcción, la presencia femenina es especialmente baja, mientras que, en servicios, el porcentaje de mujeres es mayor (Infoautónomos, 2022).

La distribución por regiones muestra la importancia de esta actividad autónoma en todo el territorio nacional, aunque la concentración más alta se encuentra en las comunidades autónomas de Andalucía, Cataluña, Madrid y Valencia. Con relación a la situación económica del de los autónomos, existen muchas diferencias entre regiones, con un porcentaje significativo declarando ingresos por debajo del Salario Mínimo Interprofesional, lo cual subraya los desafíos económicos que enfrentan (Infoautónomos, 2022).

No obstante, como señala Vera (2022), los autónomos en España siguen contribuyendo significativamente al crecimiento económico y a la creación de empleo, adaptándose a las nuevas realidades con una creciente implementación de estrategias digitales, de marketing y de sostenibilidad. Y, todos estos datos no hacen más que reflejar la complejidad, la diversidad, y sobre todo la relevancia de los/las trabajadores/as por cuenta propia que hay en España, subrayando tanto sus desafíos como sus contribuciones al tejido económico y social del país.

1.3. Relevancia y Desafíos del Autoempleo

El autoempleo no solo contribuye significativamente al empleo global, sino que también presenta desafíos muy relevantes. Según el informe titulado «Small Matters: global evidence on the contribution to employment by the

self-employed, micro-enterprises and SMEs» (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019), parece existir una correlación inversa entre el nivel de PIB per cápita y el porcentaje de autónomos, microempresas y pequeñas empresas, dándose el caso de que en los países con ingresos per cápita más bajos, llegan casi al 100% de población autónoma trabajadora. Es por esto, que urge abundar en el conocimiento profundo del autoempleo y de las pymes y, concederles un tratamiento prioritario como parte central de las estrategias de desarrollo económico y social en todo el mundo, especialmente en los países de rentas medias y bajas (CESCE, 2019).

Si bien las cifras sobre el autoempleo son prometedoras, hay que ser cautos pues enfrentan también contiendas particulares en términos de calidad y seguridad laboral, especialmente en las microempresas y pequeñas empresas. En esta línea, el informe de la OIT revela que el tamaño de la empresa impacta en la calidad y seguridad del empleo ofrecido. Y, en general, las deficiencias laborales son más notables en las unidades más pequeñas. Como señala Pergelova (2023), existen ciertos límites para la realización del trabajo por cuenta propia en términos de bienestar empresarial, como son las largas jornadas laborales, atender a la alta demanda y el aislamiento social entre otros, que generan frecuentemente bastante estrés. Por ejemplo, en el colectivo de mujeres autoempleadas, es importante señalar que, si bien algunos aspectos de la participación en el emprendimiento pueden favorecer su bienestar (equilibrio entre la vida personal y laboral, la autonomía y la realización personal, etc.), otros pueden interferir con la capacidad de las mujeres empresarias para lograr el bienestar (por ejemplo, altos niveles de estrés y preocupación, exigencias incompatibles) (Pergelova, 2023).

Es por ello que la OIT (2019) aboga de manera urgente por medidas que mejoren y garanticen la calidad del empleo: representación efectiva de empresas y trabajadores para fomentar una mejor disposición por parte de los gobiernos; formalización del trabajo; recopilación de datos más completos y precisos sobre el empleo autónomo a nivel mundial; facilitar el acceso a los mercados para estas pequeñas unidades económicas; potenciar el desarrollo de las mujeres emprendedoras; y, promover la sostenibilidad tanto económica como ambiental. Y todo ello, en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. En este contexto del autoempleo, es crítico alcanzar el ODS número 8 que busca «promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos» (Naciones Unidas, 2019).

Este análisis inicial no solo ofrece una visión global del trabajo autónomo, sino que también sienta las bases para explorar cómo estos profesionales gestionan la conciliación entre su vida laboral y personal/familiar, destacando la importancia de profundizar en el conocimiento de esta temática para el desarrollo económico y social global y, de España en particular. En consonancia con investigaciones anteriores, los resultados confirman la creencia popular de que los trabajadores autónomos disfrutan de mayor autonomía y flexibilidad horaria en su trabajo que los trabajadores por cuenta ajena. A pesar de ello, en el estudio exploratorio de Parasuraman y Simmers (2001), se constata que hay empresarios que experimentan un mayor conflicto trabajo-familia que sus homólogos empleados en empresas. De hecho, uno de los hallazgos más consistentes en la literatura es la fuerte correlación entre la interferencia entre el trabajo y la familia y el estrés (Brough et al., 2018).

Si bien es cierto que los profesionales autónomos enfrentan desafíos únicos en la gestión de la conciliación familiar y laboral, también existen para este colectivo, oportunidades interesantes gracias a las nuevas legislaciones y medidas de apoyo. A lo largo de este capítulo, se abordarán tanto los desafíos como las oportunidades únicas detallando algunos aspectos clave sobre las características propias y la situación actual de este colectivo de población trabajadora auscultando las herramientas disponibles para facilitar esta conciliación.

2. CARACTERÍSTICAS ÚNICAS DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA AUTÓNOMA

La población trabajadora autónoma presenta características distintivas que afectan de manera significativa sus condiciones laborales en comparación con la población asalariada, especialmente en aspectos como la flexibilidad laboral, la inestabilidad de ingresos, la responsabilidad total sobre la seguridad laboral, la autonomía en la toma de decisiones, la necesidad de auto-motivación, y el acceso limitado a beneficios laborales tradicionales. Sin duda, estos factores inciden en la manera que este colectivo gestiona su capacidad para conciliar el trabajo con la vida familiar. A continuación, se esbozan algunas ideas claves y generales con relación a estos aspectos, no sin antes hacer notar que las condiciones laborales de esta población activa laboral varían ampliamente según el sector y la ubicación geográfica, de ahí la necesidad de contrastar la información que se aporta en este trabajo con estudios y datos específicos del contexto que se quisiera analizar.

2.1. Flexibilidad laboral

Los autónomos suelen tener una mayor flexibilidad en la gestión de sus horarios y lugar de trabajo, lo que puede ser tanto una ventaja como un desafío.

Según Sullivan y Lewis (2001), esta flexibilidad les permite adaptar su entorno laboral a las necesidades y preferencias personales/familiares, lo que puede impactar en una mayor satisfacción laboral. Así, ante acontecimientos imprevistos, esta población trabajadora puede planificar y reorganizar su horario de trabajo con poca antelación y con flexibilidad siendo muy probable que experimenten menos conflictos entre el trabajo y la familia como resultado de tener que trabajar con inmediatez (Annink, den Dulk y Steijn, 2016).

Pero también, como señalan Böheim y Mühlberger (2009) puede llevarlos a jornadas más largas y a la dificultad de separar el tiempo de trabajo del tiempo personal y familiar provocando situaciones tensionadas.

2.2. Inestabilidad y variabilidad de Ingresos

Como señalan Alshibani et al (2023), el camino hacia el autoempleo está asociado a largas jornadas laborales, escasa seguridad en el empleo e ingresos inciertos. Con relación a este último elemento, el profesional independiente, a diferencia del colectivo de asalariados, enfrentan una mayor incertidumbre en sus ingresos, los cuales pueden fluctuar considerablemente de un mes a otro. Esta inestabilidad puede afectar la estabilidad y planificación financiera del hogar y aumentar el estrés asociado a la planificación a largo plazo (Perry, 2017).

2.3. Responsabilidad sobre la Seguridad Laboral

La seguridad laboral es otro aspecto en el que difieren significativamente de la población asalariada. A pesar de las ventajas del trabajo autónomo, las exigencias laborales asociadas —largas jornadas laborales, intensidad del trabajo, trabajo exigente y estresante, y en especial, la inseguridad y precariedad que genera la falta de contratos a largo plazo y de beneficios como el seguro de desempleo, y la desprotección contra despidos injustificados—, colocan al colectivo del autoempleo en una posición más vulnerable ante las fluctuaciones del mercado provocando conflictos entre la familia y el trabajo (Parasuraman y Simmers, 2001).

Los trabajadores autónomos son responsables de su propia seguridad laboral, incluyendo la adquisición de seguros y la planificación para la jubilación. La ausencia de beneficios tradicionales, como el seguro de desempleo, implica una mayor necesidad de gestión de riesgos (Böheim y Mühlberger, 2009).

2.4. Autonomía y Toma de Decisiones

El trabajo autónomo ofrece un alto grado de autonomía, permitiendo a los individuos tomar decisiones clave sobre la dirección de su trabajo, controlar su carga de trabajo y gestionar su propio tiempo, su propia cartera de clientes y sus proyectos, alineándolos con sus valores personales. Esto, puede traducirse en una mayor creatividad, compromiso y eficiencia pudiendo ser fuente de realización y aumentar la satisfacción personal y el sentido de control sobre la propia vida laboral y familiar (Stephan et al, 2015; Alshibani et al., 2023).

Pero, la autonomía, aunque mayormente beneficiosa, puede llevar consigo un conjunto de desafíos que no siempre son evidentes al principio. El trabajo de Deci y Ryan (2000) explora cómo la autonomía es crucial para la motivación intrínseca pero también resalta cómo la autonomía mal gestionada puede llevar a resultados negativos si no está apoyada por competencia y relación, los otros componentes de la teoría de la autodeterminación.

Así, la autonomía implica una mayor carga de toma de decisiones que, en muchos de casos son decisiones estratégicas, lo que puede llevar asociado un consumo de energía llamada «fatiga de decisión». Además, la necesidad de autogestión puede generar estrés si los individuos no cuentan con las habilidades o los recursos necesarios para manejar efectivamente sus responsabilidades. En el estudio de Wrzesniewski y Dutton (2001), se introduce el concepto de «*job crafting*», donde los empleados ajustan activamente sus roles laborales para mejorar su autonomía discutiendo los autores, tanto los beneficios como los desafíos de este proceso⁽⁴⁾.

(4) Para comprender y discutir la complejidad de la autonomía en el contexto del autoempleo se puede consultar el trabajo de Deci y Ryan (2000) en el que se explora cómo la autonomía es crucial para la motivación intrínseca pero también se resalta, cómo la autonomía mal gestionada puede llevar a resultados negativos si no está apoyada por competencia y relación, los otros componentes de la teoría de la autodeterminación. Gagné y Deci (2005), discuten cómo la autonomía en el trabajo puede ser tanto energizante como agobiante, dependiendo de cómo se estructuran el apoyo y las demandas del entorno laboral.

2.5. Necesidad de Auto-motivación

La población activa autónoma debe poseer una fuerte auto-motivación y disciplina para mantener la productividad, sin la estructura y el apoyo que puede ofrecer un entorno laboral tradicional. La motivación intrínseca, efectivamente puede aumentar la eficacia y mejorar el rendimiento ya que generalmente, este colectivo está más comprometido con su trabajo, alineando sus tareas con sus intereses personales y profesionales. La capacidad de trabajar en proyectos que resuenan personalmente con los autónomos puede aumentar la satisfacción laboral y el sentido de logro. (Cardon y Patel, 2015). Y esto es debido a que la satisfacción de las necesidades psicológicas tiene la capacidad de aumentar positivamente el bienestar de una persona. Con relación a esto último, Pergelova (2023), encontró evidencias de que las personas que trabajan por cuenta propia tienen una mayor sensación de bienestar con su empleo que los empleados que ganan un sueldo/salario.

Pero, hay más matices que explorar en la relación entre auto-motivación, trabajo autónomo y sus riesgos y consecuencias psicológicas pues, si no se maneja adecuadamente, puede conducir a un desgaste psicológico (Deci y Ryan, 2000). La necesidad de estar constantemente auto-motivados puede llevar a los autónomos a trabajar sin descanso, especialmente en ausencia de límites claros entre la vida personal y laboral. Esto puede resultar en *burnout*, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución de la realización personal (Schaufeli y Bakker, 2004). Además, la presión para mantener un alto nivel de motivación y productividad puede generar fluctuaciones en el estado emocional, lo que podría afectar negativamente la salud mental. Y, como señalan Cardon y Patel (2015), en su empeño por mantener la productividad y aprovechar al máximo su autonomía, pueden llegar a descuidar sus propias necesidades físicas y emocionales.

Estos aspectos subrayan la complejidad del trabajo autónomo y la necesidad de estrategias de manejo que permitan a la población trabajadora de este colectivo mantener su auto-motivación de manera sostenible, protegiendo al mismo tiempo su salud y bienestar a largo plazo.

2.6. Acceso Limitado a Beneficios Laborales

La población trabajadora autónoma suele tener un acceso limitado a beneficios laborales como seguro de salud, vacaciones pagadas o planes de pensiones, lo cual puede influir en su bienestar general y en su capacidad para competir en el mercado laboral (Hsieh, Parker y Van Praag, 2017).

Algunos estudios (Kautonen, Down y Minniti, 2014; Stephan y Roesler, 2010), ofrecen una visión más amplia sobre cómo la falta de beneficios laborales afecta a diversas facetas de la vida de los trabajadores autónomos y su desempeño en el mercado laboral desvelando de manera cruda y crítica esta realidad. A continuación, se describe algunos detalles clave al respecto:

— Los trabajadores autónomos frecuentemente carecen de la seguridad financiera que proporcionan beneficios como pensiones y seguros de desempleo. Esta falta de seguridad puede llevar a estrés financiero, especialmente durante periodos de baja demanda o crisis económicas.

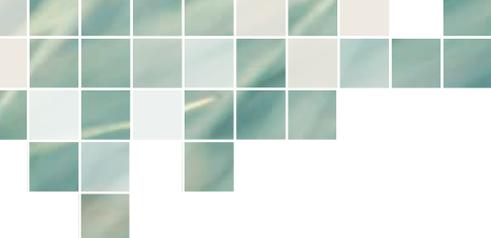
— La ausencia de beneficios de salud a menudo significa que los autónomos deben asumir costos más altos de seguros médicos o renunciar a ciertos tratamientos y chequeos preventivos. Esto puede resultar en peores condiciones de salud a largo plazo, afectando la productividad y la calidad de vida

— Sin derecho a vacaciones pagadas, muchos trabajadores autónomos se encuentran trabajando sin descansos adecuados para evitar pérdidas de ingresos. Esto no solo afecta la salud mental y física, sino que también puede disminuir la creatividad y el rendimiento a largo plazo.

— La responsabilidad de planificar y financiar su propia jubilación descansa completamente en los trabajadores autónomos, lo que puede ser un reto considerable sin el aporte estructurado de un plan de pensiones empresarial.

— La falta de beneficios también puede afectar la capacidad de los autónomos para competir con empresas que ofrecen paquetes de beneficios completos a sus empleados, dificultando la atracción y retención de talento de alto nivel en casos donde el autónomo necesite colaboradores o empleados.

Todos estos aspectos y problemáticas que caracterizan a la población trabajadora autónoma destacan la complejidad y diversidad del autoempleo, mostrando un panorama donde la autonomía y la flexibilidad se contraponen a desafíos relacionados con la seguridad financiera y el bienestar físico y psicológico subrayando la necesidad de políticas y medidas de apoyo que puedan mejorar la seguridad y competitividad de este sector crucial de la economía.



El derecho a cuidar y a ser cuidado adquiere una especial significación en el escenario postpandémico y se presenta como uno de los grandes desafíos de los próximos años. El cuidado constituye una exigencia ética irrenunciable, que se hace particularmente urgente en una sociedad envejecida, con núcleos familiares cada vez más desestructurados y una reducción drástica de las tasas de natalidad.

Las políticas de conciliación familiar y laboral son una pieza esencial para favorecer las tareas de cuidado y en esa dirección avanza la Directiva 1158/2019 de Conciliación, así como los nuevos permisos incorporados a nuestro ordenamiento en fechas recientes. Pero es preciso hacer un abordaje integral de los problemas de conciliación, impulsando los cambios culturales necesarios para dignificar las tareas de cuidado, ofreciendo apoyo a las familias a través de servicios asistenciales de calidad y propiciando una organización más equilibrada, racional y saludable del trabajo.

Esta monografía aborda, desde perspectivas diversas –jurídica, económica y psico-social– esta problemática y ofrece propuestas concretas para hacer frente a una cuestión de actualidad, y que resulta crucial para familias y empresas.

ISBN: 978-84-10292-12-3

