

¿LA LEY DE REFORMAS URGENTES DEL TRABAJO AUTÓNOMO CUMPLE LAS EXPECTATIVAS? PRIMERAS VALORACIONES

Inmaculada Ballester Pastor

Catedrática de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat Jaume I de Castelló

Abstract

La Ley 6/2017, de 24 de octubre ha tardado mucho en promulgarse y su aprobación ha defraudado porque resulta ser una Ley continuista y tímida, aunque se atisba la preocupación del legislador por llegar más allá. El presente trabajo analiza las reformas más significativas de la Ley y sus efectos directos e inmediatos en la protección social del autónomo.

The Law 6/2017, of October 24, has been late in its promulgation and its approval has defrauded because it turns out to be a continuous and shy law, as the legislators concern to go beyond is very visible. The present work gathers the most significant reforms of the Law and its direct and immediate effects in the social protection of the self-employed.

*Title: Does the law of urgent reforms of the self-employed work fulfill the expectations?
First evaluation*

Palabras clave: autónomo, autónomo a tiempo parcial, habitualidad, accidente de trabajo in itinere, bonificaciones, reducciones de cuota, emprendedores, maternidad, paternidad.
Key words: self-employed, self-employed part-time, habitual activity, in itinere work accident, social discount, maternity and paternity leave.

IUSLabor 3/2017, ISSN 1699-2938, p. 277-286

Sumario

1. Una primera panorámica de la Ley
2. ¿Defrauda el contenido de la Ley 6/2017? ¿Era lo esperado?
3. La insistencia en implementar más bonificaciones y reducciones de cuotas.
 - 3.1. Las bonificaciones ligadas a la conciliación de la vida profesional y personal del autónomo.
 - 3.2. Tarifa plana de 50 euros para el inicio de la actividad autónoma o para reemprender la actividad autónoma.
4. Regulaciones continuistas y hasta polémicas

1. Una primera panorámica de la Ley

La Ley 6/2017, de 24 de octubre, de reformas urgentes del trabajo autónomo (en adelante LRUTA)¹ es una Ley contenida que, no obstante lo anterior, altera el tenor de preceptos muy distintos en torno a diferentes temáticas tales como el encuadramiento de familiares de autónomos, las bonificaciones y reducciones de cuotas a las que se puede acoger el colectivo y otros aspectos relevantes de su protección social. Entre estos cambios destaca el que tras la Ley 6/2017 puede sufrir el autónomo un accidente de trabajo *in itinere* y puede, también, el autónomo, cotizar a tiempo parcial. Tampoco debe ahora pagar cuotas el trabajador independiente mientras es perceptor/beneficiario del subsidio por maternidad/paternidad. Pero, además, junto a ello, la Ley regula, asimismo, otras cuestiones, como el tratamiento fiscal de algunos de sus gastos.

Para ello se ha llevado a cabo una nueva redacción de disposiciones que regulan la protección social de los autónomos encuadrados en el Régimen especial de trabajadores autónomos (RETA) o en el Régimen especial de trabajadores del Mar (REM). La mayor parte de estos preceptos se insertan en el Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS)²; en la Ley 20/2007, de 11 de julio, reguladora del Estatuto del trabajo autónomo (ESTA)³ o en la Ley 47/2015, de 21 de octubre, sobre protección social de las personas trabajadoras en el sector marítimo-pesquero (en adelante LPSM) porque la regulación de los autónomos del Régimen especial del mar (REM) se incluye en esta otra Ley y no en el TRLGSS⁴. Pero, además, quedan alterados –realmente por derivación–, otros preceptos de otras normas: artículos del RD legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba la Ley de infracciones y sanciones del orden social (en adelante LISOS)⁵; preceptos contenidos en el RD 416/2015, de 29 de mayo, sobre el depósito de estatutos de organizaciones sindicales y empresariales y varias disposiciones de distintos Reglamentos: el Reglamento de inscripción de empresas, altas y bajas, aprobado por el RD 84/1996, de 26 de enero⁶; el Reglamento de cotización, inserto en el RD 2064/1995, de 22 de diciembre⁷; y el Reglamento de recaudación, que se regula en el RD 1415/2004, de 11 de junio⁸.

¹ BOE de 25 de octubre de 2017.

² Se altera el tenor literal de los arts. 12º, 30º, 214.2º y 5º, 313º, 312º, 316º y 318º.

³ Se redacta de nuevo los arts. 19.3º, 20.4º, 22º, 31º, 32º, 35º, 38º, 38.bis, la DA 10ª y la DA 12ª.

⁴ En concreto, los arts. 8º, 24.1º, 25.1º

⁵ Modificando los arts. 22. Apartado 7 y el art. 40.1.e).

⁶ En sus arts. 35.3º, 46º, 48º y la DT 2ª.

⁷ Que altera los arts. 43.2º, introduce el art. 43.bis y redacta de nuevo el art. 45º.

⁸ En sus art. 10, apartados 1 y 2 y su DA 8ª.

Por lo demás, los cambios que incorpora esta Ley 6/2017 tienen efectos desde el 26 de octubre de 2017 (al día siguiente de su publicación en el BOE) –ex. DF 13ª-, aunque, en algunos casos hay que esperar hasta el 1 de enero de 2018 y al 1 de marzo de 2018 para que entren en vigor los nuevos preceptos. Concretamente esto ocurre con las bonificaciones de cuotas y el modo del cálculo de la base reguladora del subsidio de maternidad/paternidad⁹.

2. ¿Defrauda el contenido de la Ley 6/2017? ¿Era lo esperado?

Según reza su Exposición de Motivos, la Ley tiene por objetivo articular medidas a favor del colectivo de autónomos para estimular sus flujos de entrada en el mercado de trabajo, mejorando también sus posibilidades de supervivencia, algo que serviría para fortalecer y apoyar la actividad emprendedora. Tan amplios objetivos se han traducido, no obstante, en regular mejores accesos a bonificaciones y reducciones de cuotas ya existentes dado que las bonificaciones que se introducen no son nuevas. La mayor parte de ellas ya regían y su percepción obedecía a facilitar la conciliación de la vida familiar y el trabajo autónomo o a procurar el inicio o el regreso a la actividad autónoma¹⁰. Aunque, señalado lo anterior, cierto es que sí aparecen en la Ley 6/2017 nuevas rebajas en las cuotas, como la tarifa plana de 50 euros que es la que abonar tras el regreso a la actividad autónoma las trabajadoras autónomas tras bajas por maternidad o por adopción o guarda de menores. Y la Ley 6/2017 permite no pagar cuotas mientras se percibe el subsidio por paternidad/maternidad –sin necesidad de contratar, al tiempo, a trabajadores por cuenta ajena, como ocurría antes–, siendo éstos algunos de los cambios más significativos.

Junto a ello también se minora el recargo a abonar por impagos al RETA si las cuotas se abonar el primer mes siguiente a su exigencia¹¹: en este caso el recargo queda en un 10% (antes era del 20%). Y se clarifica igualmente la fiscalidad y se simplifican las gestiones del autónomo. Esto último se consigue obligando a que la misma Tesorería devuelva las

⁹ Hay que esperar al 1 de enero de 2018 para que entren en vigor gran parte de los cambios introducidos en el art. 1º (cambios en los recargos por ingreso fuera de plazo), en el art. 3º (cuota reducida para emprender o reemprender actividad autónoma –tarifa plana de 50 euros–), el art. 4º (beneficios en la cotización para personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y víctimas de terrorismo que emprendan o reemprendan una actividad por cuenta propia) y 11º (Deducibilidad en el IRPF de determinados gastos) y las Disposiciones finales 1ª (modificación del Reglamento de inscripción de empresas), 2ª (modificación del Reglamento sobre cotización), 3ª (modificación del Reglamento de recaudación) y 9ª (Bonificaciones por altas de familiares en el RETA). Asimismo, la Disposición final 4ª (Base reguladora de maternidad y paternidad en el RETA) entra en vigor el 1 de marzo de 2018. (Disposición final 13ª Ley 6/2017).

¹⁰ Arts. 31º, 32º, 35º, 38º y 38º.bis Ley 20/2007, de 11 de julio.

¹¹ Art. 30º TRLGSS15. El cambio consiste en minorar los recargos durante el primer mes, cuando los sujetos responsables sí hubieran cumplido las obligaciones que tienen que ver con la presentación de la autoliquidación o liquidación directa de cuotas (art. 29º TRLGSS15). Durante este primer mes el importe de los recargos asciende a un 10% en lugar de un 20%, que era el recargo existente anteriormente.

cuotas si el trabajador por cuenta propia compatibiliza este trabajo con otros -en caso de pluriactividad¹²- y tiene derecho a la devolución de las cuotas ingresadas de más en el año anterior. Además, la nueva Ley permite también cambiar la base de cotización cuatro veces al año, en lugar de dos veces, como ocurría hasta ahora. Para eso se añade el art. 43.bis en el RD 2064/1995, de 22 de diciembre.

Pero también se ha aprovechado la Ley para adecuar al TRLGSS la LPSM, pues los cambios implementados al RETA en el TRLGSS15 son aplicables también a los autónomos del grupo primero incorporados al REM, y se han corregido, al tiempo, algunas disfunciones detectadas en el otorgamiento de pensiones y/o subsidios del RETA. Así, la base reguladora diaria de la prestación de maternidad/paternidad se ajusta a los períodos efectivamente cotizados en los meses previos a la suspensión del trabajo del autónomo/autónoma -antes coincidía con la base reguladora de la IT, sin más-. Esta base reguladora diaria equivale ahora al resultado de dividir la base de cotización acreditada en los últimos 6 meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre los días que el trabajador haya estado de alta en dicho régimen dentro de dicho período (art. 318.a) TRLGSS15). Y se describe mejor, también, la prestación de paternidad en el TRLGSS15. Igualmente, en materia de encuadramiento se incrementan los supuestos en los que se permite el encuadramiento de familiares con discapacidad física del autónomo en el Régimen general (art.12º TRLGSS15 y DA 10ª Ley 20/2007). Y, aunque puntualmente, se modifica el Consejo del Trabajo autónomo¹³.

¹² Esta devolución de cuotas ya estaba regulada de esta manera en el art. 15.10º de la actual Orden de cotización, la Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017 (BOE de 11 de febrero de 2017). La novedad es que tal previsión se contiene ahora en el art. 313 TRLGSS15, que remite a la cuantía exacta de tal reintegro a lo que establezca la Ley de presupuestos de cada año y que es ahora la TGSS quien ha de reintegrar las cantidades que, en cada caso, correspondan, antes del 1 de mayo del ejercicio siguiente, salvo que concurran especialidades de la cotización que impidan efectuar la devolución en ese plazo o resulte necesaria la aportación de datos por parte del interesado, en cuyo caso el reintegro se realiza con posterioridad a esa fecha. El resto de esta regulación queda igual, como puede comprobarse a tenor de lo que señala el art. 15.10º OC2017, donde se señala que: (...) 10. Los trabajadores autónomos que, en razón de su trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, hayan cotizado en 2016, respecto de contingencias comunes en régimen de pluriactividad y teniendo en cuenta tanto las aportaciones empresariales como las correspondientes al trabajador en el Régimen General, así como las efectuadas en el régimen especial, por una cuantía igual o superior a 12.368,23 euros tendrán derecho a una devolución del 50 por ciento del exceso en que sus cotizaciones ingresadas superen la mencionada cuantía, con el tope del 50 por ciento de las cuotas ingresadas en el régimen especial en razón de su cotización por las contingencias comunes de cobertura obligatoria. La devolución se efectuará a instancia del interesado, que habrá de formularla en los cuatro primeros meses de 2017.

¹³ Se altera el tenor literal del art. 20º, regulador del derecho de asociación profesional de los trabajadores autónomos, incorporando que las asociaciones de trabajadores autónomos han de ser declaradas de utilidad pública, haciendo referencia, también, el art. 22º de la Ley 20/2007 a que cada Consejo de trabajo autónomo

Asimismo, entre estas disposiciones se ocultan otras de más calado. De este modo, por primera vez, podemos hablar de la posibilidad de que los autónomos sufran un accidente de trabajo *in itinere* –algo a lo que accedían tan sólo los autónomos TRADE-¹⁴, y también pueden los autónomos percibir al 100% la pensión de jubilación si se contrata a un trabajador por cuenta ajena, una compatibilidad completa entre trabajo y pensión de jubilación que se pretende también exportar al trabajo por cuenta ajena (DF 6^obis TRLGSS15) y que hasta ahora solamente posibilitaba acceder al 50% de la pensión. Aunque, sin duda, el cambio más relevante reside en el hecho de que ahora cabe abonar las cuotas del autónomo por días, vinculándolo a la real existencia de la actividad autónoma que obligue al encuadramiento en el RETA, aunque el pago de cuotas por días se posibilita, sólo, tres veces a lo largo de todo el año. Se esboza, así, la figura del autónomo a tiempo parcial, sin duda, una figura que habrá que repensar profundamente para no afectar a la supervivencia de ciertos tipos de actividades autónomas. Esta medida es un primer “experimento” del trabajo autónomo a tiempo parcial, aplicable sólo si se puede delimitar los días concretos de persistencia de actividad autónoma¹⁵. Precisamente este último cambio ha obligado a alterar tres Reglamentos distintos: el Reglamento de inscripción de empresas, altas y bajas, el Reglamento de cotización y el Reglamento de liquidación, además de la LISOS-, dado que el alta y el pago de las cuotas siempre ha coincidido en este Régimen especial con el inicio de cada mes y las cuotas se han pagado por mes completo.

Finalmente, también parece querer avanzarse –aunque francamente despacio- hacia la corrección e incremento de las cuotas de los autónomos de mayor capacidad económica (empleadores de un número elevado de trabajadores por cuenta ajena) acercándolas a los rendimientos reales. Así, se obliga a incrementar la base de cotización a los autónomos empleadores de 10 trabajadores o más en el último año, pero, además, se relega la concreta determinación de la base mínima a pagar por este colectivo a lo que se regule cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, sin equiparar las cuotas a las obligatorias para los trabajadores encuadrados en el Grupo 1 del Régimen General, tal como venía ocurriendo hasta ahora¹⁶, dejando, así, un mayor margen de actuación al legislador.

en el ámbito autonómico debe solicitar su participación en el Consejo de trabajo autónomo –estatal– debiendo designar un representante que corresponde con la asociación de autónomos con mayor representatividad en el mentado ámbito autonómico.

¹⁴ Ello no tendrá gran repercusión por la forma como se define éste y porque la protección por accidente de trabajo es opcional y extraordinaria en el RETA.

¹⁵ Se altera el tenor literal del art. 35.3º y del art. 46º, art. 48.2º del RD 84/1996, de 26 de enero; art. 45º RD 2064/1995, de 22 de diciembre.

¹⁶ Anteriormente el art. 312 TRLGSS15 remitía a la base de cotización correspondiente a los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1 del Régimen general, ahora la remisión se hace más genérica, a lo que pueda establecerse en la Ley de Presupuestos de cada año.

Pero no cabe duda que esta Ley es otra más de las que han alterado, sólo y puntualmente, detalles y parcelas de la protección social del autónomo sin colmar mínimamente las expectativas depositadas en ella. La Ley hubiera podido ir más allá solamente con que se hubieran atendido algunas de las numerosas enmiendas que desde diferentes grupos políticos, e incluso desde las mismas Asociaciones de trabajadores autónomos, se formularon durante su tramitación. El resultado ha sido, de nuevo, una Ley que peca de timorata pues retrasa las posibles reformas exigidas hace ya muchos años. Y ello porque se relegan, otra vez, dos temas clave: la regulación del trabajo autónomo a tiempo parcial (ya hace 10 años que debiera haberse actuado, desde la entrada en vigor del art. 25º de la Ley 20/2007, de 11 de julio) y la descripción del concepto de habitualidad. Ambas operaciones son clave para que se delimite si existe, o no, la necesidad de dar de alta al trabajador autónomo en el RETA, algo básico en el día a día del emprendedor o autónomo, sobre todo para las actividades autónomas de escasa relevancia económica. Pero, al menos, el legislador es consciente de que tales objetivos no pueden descuidarse. A primera vista la Ley defrauda, pero puede ser, también, el pistoletazo de salida de reformas reales que tienen que venir de la mano de estudios en torno al concepto de habitualidad (DA 4ª)¹⁷ y con el trazado de la cotización a tiempo parcial de los autónomos (DA 5ª¹⁸), algo que afectará, y mucho, a las altas, las cuotas y a la cobertura que ofrezca el RETA. Señalado lo anterior, no queda sino detenernos algo más en algunos de los cambios más destacables de la nueva norma.

3. La insistencia en implementar más bonificaciones y reducciones de cuotas

Como decíamos más arriba, si por algo destaca esta Ley es por permitir –en casos tasados– el ahorro del autónomo en alta. Se hace a base de mejorar o introducir nuevas bonificaciones en el pago de las cuotas. La pretensión es fomentar el emprendimiento a base de incrementar cotizantes, aún a costa de mermar las arcas del Sistema. El problema

¹⁷ Señala la DA 4ª. Estudio del concepto de habitualidad a efectos de la inclusión en el Régimen especial de los trabajadores autónomos. En el ámbito de la subcomisión para el estudio de la reforma del Régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos constituida en el Congreso de los Diputados, y oídos los representantes de los trabajadores autónomos, se procederá a la determinación de los diferentes elementos que condicionan el concepto de habitualidad a efectos de la incorporación a dicho régimen. En particular, se prestará especial atención a los trabajadores por cuenta propia cuyos ingresos íntegros no superen la cuantía del salario mínimo interprofesional, en cómputo anual.

¹⁸ Trabajadores autónomos y cotización a tiempo parcial. En el ámbito de la Subcomisión para el estudio de la reforma del Régimen especial de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, constituida en el Congreso de los Diputados, y oídos los representantes de los trabajadores autónomos, se procederá a la determinación de los diferentes elementos que hagan posible la implantación de un sistema de cotización a tiempo parcial para los trabajadores autónomos, mediante el oportuno desarrollo reglamentario del art. 25º de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, para las actividades o colectivos que se consideren, y en todo caso vinculado a períodos concretos de su vida laboral.

es que esto mismo ya lo pretendían Leyes previas¹⁹ sin haberse logrado incrementar el número de autónomos existente en 2017 en relación al número de autónomos en alta que había en los años anteriores a la crisis (concretamente en 2008). Así, en septiembre de 2017, oficialmente, la afiliación de autónomos apenas había experimentado variación respecto a los autónomos afiliados en 2016²⁰, y las Asociaciones de autónomos sostienen, incluso, que el saldo de autónomos –personas físicas, no tanto de autónomos societarios–, desde 2008 a 2017, sigue siendo negativo²¹. Sin duda el trabajo autónomo atípico (que huye del RETA) tiene mucho que ver con esto y con el auge de empresas pantalla como factor, que han amparado fenómenos que crecen de forma proporcional a como crecen, también, los autónomos con volúmenes de negocio reducidos o irregulares. El legislador insiste, otra vez, en medidas fáciles que, hasta ahora, han fracasado, por lo menos para el colectivo de los profesionales autónomos personas físicas. Quizá sea hora de nuevos planteamientos. Señalado lo anterior, las bonificaciones y reducciones de cuotas cuya regulación cambia la Ley 6/2017 pueden clasificarse en dos tipos, según la finalidad que persiguen:

3.1. Las bonificaciones ligadas a la conciliación de la vida profesional y personal del autónomo

La Ley 6/2017 mejora la bonificación a trabajadores del RETA por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación (art. 30º Ley 20/2007²²). Esta bonificación ya existía antes. La diferencia es que se amplía el colectivo al que se dirige, ya que los menores a los que el autónomo debe cuidar para acogerse a estas bonificaciones son ahora los menores de 12 años mientras que el precepto previo contemplaba la percepción de estas bonificaciones para el cuidado de menores hasta los 7 años. En segundo lugar, se incrementan las bonificaciones de cuotas de Seguridad social para autónomos durante el descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural²³ (art. 38º Ley 20/2007, de 11 de julio). Desde el 26 de octubre de 2017 las cuotas de los autónomos que se encuentren en estas situaciones y que estén dados de alta en el

¹⁹ Así, el Real decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero, añadió la bonificación a autónomos del RETA por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación, aplicable a menores de 7 años. Ahora estas mismas bonificaciones se aplican para menores de 12 años.

²⁰ Atendiendo a los datos oficiales que se proporcionan, se ha incrementado solamente un 0,77% las altas en el RETA desde 2016 a 2017, en un año que ha, se supone, ha sido de recuperación económica global. Vid, el documento, Afiliación a la Seguridad Social: septiembre de 2017, disponible en www-seg-social.

²¹ Según datos proporcionados por ATA, en 2008 había 3.418.761 autónomos en alta y en 2017 el número era de 3.256.066, lo que implica un descenso del colectivo.

²² Alterando la redacción del art. 30º de la Ley 20/2007, de 11 de julio, precepto que había sido añadido por el Real Decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero y la Ley 25/2015, de 28 de julio.

²³ Esta bonificación fue introducida por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre.

RETA y en el REM (grupo primero de cotización) tienen derecho a una bonificación que consiste en el 100% de la cuota de autónomos que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida el tipo de cotización establecido como obligatorio para el sujeto, siempre que este período tenga, al menos, una duración de un mes. La Ley cambia porque anteriormente la bonificación, en estas situaciones, dependía de que el autónomo fuera sustituido durante estos períodos de descanso por otro trabajador con contrato de interinidad bonificado²⁴. Ahora ya no hace falta la mentada sustitución y, además, esta bonificación es compatible con las bonificaciones aplicables, en su caso, a los trabajadores a quienes se contrate de forma interina. Por último, se incluye a las parejas de hecho entre los familiares que permiten ser beneficiario de bonificaciones por altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos (art. 35º Ley 20/2007, de 11 de julio), quedando esta bonificación en idénticos términos en lo demás²⁵. Se equipara al concepto de familiar a las parejas de hecho y la Ley incluye, para ello, la definición de lo que, a tal efecto, debe entenderse como pareja de hecho²⁶.

3.2. Tarifa plana de 50 euros para el inicio de la actividad autónoma o para reemprender la actividad autónoma

Se reduce ahora el período que hay que dejar pasar para acceder a la denominada tarifa plana para quienes emprendan o reemprendan una actividad por cuenta propia (arts. 31º y 32º Ley 20/2007)²⁷. Esta bonificación consiste, el primer año, en pagar una cuota reducida de 50 euros mensuales –tarifa plana–, o el 80% de la cuota ordinaria mínima cuando se reemprenda, de nuevo, en la actividad autónoma. Se exige ahora no haber estado de alta en el RETA 2 años. La diferencia es que antes se exigían 5 años de previa baja en el RETA. En cuanto al acceso a estas bonificaciones por emprender o reemprender (arts. 31º y 32º) y, debiendo atenderse al colectivo al que se dirigen las medidas pues el contenido concreto de tales bonificaciones o reducciones es distinto según el colectivo al

²⁴ A los que fuera aplicable lo contemplado en el Real Decreto 11/1998, de 4 de septiembre.

²⁵ Estas bonificaciones se introdujeron por lo dispuesto en la Ley 31/2015, de 9 de septiembre.

²⁶ Según el actual art. 35º Ley 20/2007, de 11 de julio: (...) *A efectos de lo establecido en el párrafo anterior, se considerará pareja de hecho la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona y acrediten, mediante correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria y con una duración ininterrumpida no inferior a cinco años. La existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.*

²⁷ El art. 3º de la Ley 6/2017 altera el tenor literal de los arts. 31º y 32º de la Ley 20/2007, de 11 de julio. Esta regulación había sido añadida por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, y el apartado 6º de este precepto había sido modificado, igualmente, a tenor de lo dispuesto en el Real decreto Ley 6/2016, de 23 de diciembre.

que va destinado, la Ley 6/2017 aclara que si el autónomo retoma su actividad por cuenta propia debe dejar pasar 3 años para volver a ser beneficiario de tales bonificaciones, y se aclara, también, el alcance del colectivo de autónomos que puede ser beneficiario de estas bonificaciones ya que se incluye expresamente, ahora, a los autónomos del grupo primero de cotización del Régimen especial del mar y a los socios de sociedades laborales y a los socios de cooperativas de trabajo asociado que queden encuadrados en el RETA o en el REM, en el grupo primero de cotización. Finalmente, se incrementa la duración máxima de la bonificación para los autónomos que reempresen (art. 31º Ley 20/2007), puesto que desde que la Ley 6/2017 entra en vigor puede prolongarse hasta 24 meses (2 años) – antes el tope era 18 meses. En el caso de trabajadores por cuenta propia menores de 30 años o menores de 35 (mujeres) la bonificación puede extenderse un año más (hasta los 36 meses en total) cuando antes el tope era de 30 meses. Al fin, la Ley alude al hecho de que las bonificaciones se han de adecuar a las cuotas por días, de forma que, en estos casos, el beneficio se ha de aplicar de forma proporcional a los días en los que el autónomo ha estado de alta en dicho mes.

Además, la Ley 6/2017 crea una bonificación que cumple estos dos objetivos al tiempo: la conciliación de trabajo autónomo y vida familiar y el regreso al trabajo, destinado exclusivamente para autónomas que se reincorporen al RETA o al grupo primero del REM tras haber cesado por maternidad, adopción o guarda con fines de adopción o guarda, acogimiento o tutela. Se trata de una nueva bonificación que introduce la Ley 6/2017 exclusivamente destinada a este colectivo (mujeres) cuando vuelvan a realizar una actividad autónoma en los dos años siguientes al cese²⁸.

4. Regulaciones continuistas y hasta polémicas

Entre el resto de las regulaciones que cambian aparece una que, precisamente, ya causa polémica y resulta confusa. Se trata de la posibilidad de encuadrar a los familiares del autónomo en el Régimen general sin derecho a desempleo. Como es sabido, este encuadramiento –atípico, y sin derecho a desempleo– es posible para los familiares menores de 30 años a tenor de lo dispuesto en la DA 10ª de la Ley 20/2007. Pues bien, esta DA –lejos de derogarse– se ha visto alterada en su redacción en diferentes ocasiones, para ir sumando a los familiares menores de 30 años a los familiares con problemas de

²⁸ La bonificación consiste en que su cuota por contingencias comunes –incluida la incapacidad temporal– queda fijada en 50 euros mensuales durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de reincorporación al trabajo, siempre que opten por cotizar por la base mínima establecida con carácter general en el régimen especial que corresponda en razón de la actividad por cuenta propia. Para aquellas trabajadoras que opten por una base de cotización a la mínima, cumpliendo con los requisitos anteriores, la bonificación consiste en un 80% sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización establecida el tipo mínimo de cotización vigente, incluida la incapacidad temporal.

inserción laboral. Así, si bien en un primer momento los familiares que podían ser contratados eran solamente los menores de 30 años, posteriormente lo fueron también los mayores de 30 años con especiales dificultades de inserción laboral, considerándose que tienen especiales dificultades los trabajadores que padezcan parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento, y, junto a ellos, las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento. La novedad que incorpora ahora la Ley 6/2017 consiste en sumar, a estos dos grupos, otros colectivos de familiares a quienes se puede contratar por cuenta ajena como colaboradores del autónomo, alterando, al tiempo, tanto el tenor literal del art. 12º TRLGSS como la DA 10ª Ley 20/2007, de 11 de julio. Concretamente a los anteriores hay que añadir el colectivo de las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento e inferior al 65 por ciento, siempre que causen alta por primera vez en el sistema de seguridad social.

Otro cambio que causa perplejidad es el relativo a que la actividad autónoma no impedirá la obtención de la pensión de jubilación si se contrata a un trabajador por cuenta ajena, llevando al límite las medidas que pretenden la continuidad de la vida activa percibiendo la jubilación. Así, nuestro actual TRLGSS ya venía contemplando, en su art. 214 TRLGSS15, la posibilidad de que el autónomo pudiera disfrutar de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, haciendo compatible dicha percepción con la realización de cualquier trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena, siempre que se hubiera cumplido la edad que, en cada caso, resulte de aplicación (art. 205.1.a) TRLGSS15), no siendo admisible el acceso a la jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de edad, regulándose, también, el que el porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión ha de alcanzar al 100% y el trabajo compatible puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial. En estos casos contemplaba previamente el art. 214 TRLGSS que la cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo asciende al 50% del importe resultante del reconocimiento inicial de la pensión²⁹. La redacción actual del art. 214 regula ahora –tras la Ley 6/2017– que, si la actividad compatible con la pensión de jubilación es una actividad por cuenta propia, la cuantía de la pensión de jubilación alcanza al 100% (en lugar del 50% anterior), aunque ello solamente en el caso que se acredite el tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena.

²⁹ Una vez aplicado, si procede, el límite máximo de la pensión pública, o del que se esté percibiendo, en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista.