

¿Nuevas metas y tutelas para los trabajadores autónomos? Sobre el sentido y alcance de la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo (Comentario de urgencia)

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. UNIVERSIDAD DE GRANADA.
DIRECTOR DE LA REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL LABORUM
PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL

GUILLERMO RODRÍGUEZ INIESTA

PROFESOR TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. UNIVERSIDAD DE MURCIA
COORDINADOR DE LA REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL LABORUM
MAGISTRADO (SUPL.) DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA REGIÓN DE MURCIA

1. EL CICLO DE REFORMAS SUCESIVAS DEL TRABAJO AUTÓNOMO

“Nuestra idea del mundo responderá a la realidad sólo en la medida en que nuestra vida esté libre de irracionalidad y contradicciones”

Erich FROMM¹

Desde el punto de vista social hay que tener en cuenta el incremento extraordinario del trabajo autónomo o por cuenta propia, derivado de las nuevas formas de organización del trabajo (facilitadas por las nuevas tecnologías) y las estrategias empresariales, la descentralización productiva y el mismo fenómeno disfuncional desde el punto de vista social de la extensión de los “falsos autónomos” y la opción de política del Derecho social de convertir a trabajadores materialmente dependientes o por cuenta ajena en trabajadores supuesta y formalmente autónomos como es el caso de los legalmente denominados trabajadores autónomos económicamente dependientes. Todo ello ha determinado una expansión de la afiliación al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos del Sistema de Seguridad Social (en adelante, RETA). Y esto, en cierta medida, puede explicar que el RETA haya sido el régimen especial de Seguridad Social que haya presentado reformas relevantes en su régimen jurídico.

Como observa en el *Preámbulo* de la Ley de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, el mismo tiene en España un destacado protagonismo al servicio de la generación de riqueza y de la actividad productiva y posee un importante peso específico en el mercado

¹ FROMM, E.: *Ética y psicoanálisis*, Madrid, FCE, 1980, pág. 367.

de trabajo, y si bien durante los años de crisis experimentó un significativo descenso, ha demostrado una importante capacidad de recuperación y un enorme potencial en cuanto a generación de empleo. Por ese motivo, a lo largo de los últimos años se han articulado una serie de medidas a su favor que han permitido estimular el aumento de los flujos de entrada en el mercado de trabajo de los autónomos y que también han incidido en mejorar las posibilidades de supervivencia de la actividad emprendedora y su fortalecimiento. Pero es necesario seguir avanzando en el desarrollo de nuevas medidas de apoyo a todo lo que significa la actividad emprendedora, planteando nuevas metas.

Así, en materia de Seguridad Social, hay que ser conscientes de las singularidades del trabajador autónomo: por ejemplo, sus ingresos no son fijos, son inciertos y variables en el tiempo, como lo es su actividad. Por tanto, sus obligaciones con la Seguridad Social han de adecuarse a esas circunstancias con objeto de facilitar la cotización a la Seguridad Social y reducir sus cargas administrativas en la materia, desde un planteamiento que garantice la pervivencia de la actividad emprendedora.

La situación de una parte muy significativa de los trabajadores es de gran precariedad profesional (denunciada por UATAE y CCOO), debe garantizar el trabajo autónomo “con derechos”. Las asociaciones de autónomos esperan que las mejoras pendientes tanto en lo que se refiere a las condiciones de trabajo como en lo relativo a la Seguridad Social se sustancien en la próxima reforma del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA). Pero otras, como UATAE, muestran su escepticismo y temen un “cierre en falso” del proceso de mejoras para este colectivo de más de tres millones de personas.

Esta situación de malas condiciones de trabajo se acentúa en términos de explotación en el caso de los TRADE (a lo cual no es ajeno la actual regulación que los regula como trabajadores autónomos, y que decididamente debería considerarse una relación laboral especial con la aplicación de las garantías del Estatuto de los Trabajadores sin perjuicio de las especialidades que se consideren pertinentes).

Forma parte de la fisonomía de esta forma de trabajo, la heterogeneidad social y económica de los trabajadores autónomos que ha sido un condicionante importante para el desarrollo de su protección social. Efectivamente, una de las cuestiones de mayor complejidad es la heterogeneidad de trabajadores autónomos (y las nuevas formas de trabajo no han hecho más que intensificarla, sin duda), lo que dificulta tanto su propio tratamiento unitario como la convergencia con el RGSS. En este sentido, la atención de la protección específica de los trabajadores autónomos económicamente dependientes –en la línea de convergencia con la tutela del trabajador por cuenta propia– es un aspecto que brilla poco en la LETA. Dicha norma continúa la línea de la consolidación y cristalización de un único régimen de Seguridad Social para todos los trabajadores de un colectivo tan heterogéneo. (Pero sin desconocer que la heterogeneidad se presenta también muy acusada en el propio RGSS, ante la ruptura del paradigma del trabajador heterogéneo del postfordismo², de

² MONEREO PÉREZ, J.L.: “El Derecho Social del Trabajo en el mundo de la tercera revolución industrial”, en *Transformaciones del Derecho en la mundialización*, Capella, J.R. (Coord.), Madrid, Consejo General del Poder Judicial (GPJ), 2002; *Id.*, *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Albacete, Ed. Bomarzo, 2017; *Ibid.*, *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Albacete, Ed. Bomarzo, 2017; OJEDA AVILÉS, A.: *La* (...)

manera que no es un atributo exclusivo del RETA). Mientras una de las grandes novedades de la norma es la configuración del nuevo tipo de trabajador autónomo económicamente dependiente, como colectivo diferenciado dentro del género del trabajador por cuenta propia, en cuanto a la regulación de los aspectos de configuración legal y de acción protectora este elemento suele pasar desapercibido por el propio Estatuto.

Es así que una cuestión importante a resolver en el perfeccionamiento de la protección de los trabajadores autónomos será la heterogeneidad (disparidad socioeconómica intrínseca) del colectivo a proteger, en lo relativo a su capacidad económica y, por ende, en las necesidades sociales que habrán de cubrirse. Esta dificultad puede salvarse estableciendo fórmulas que ofrezcan la flexibilidad precisa para abarcar el conjunto de tan variada gama de circunstancias que puedan concurrir en el trabajador autónomo. Ciertamente, la heterogeneidad de la figura del trabajador autónomo (ausencia de un tipo estándar o modelo antropológico definido) no ofrece las condiciones más adecuadas para el establecimiento de un cuadro de reglas prescriptivas, uniformes, cerradas y rígidas. Suministra más bien un terreno propicio para la utilización de normas abiertas y flexibles capaces de adaptarse a la rica y compleja realidad normada, y de otro, “consentir desarrollos normativos progresivos, acomodados a la propia evolución económica, social y cultural de esta realidad” (Informe de la Comisión de Expertos, 2006, p. 16)³.

En este sentido la extensión subjetiva del RETA hacia más patente las deficiencias del modelo de cotización y de la acción protección dispensada por dicho régimen especial. Y es que la protección de Seguridad Social de los trabajadores autónomos se ha caracterizado por su retraso histórico y por un tratamiento singular caracterizado por una cobertura más limitada de su protección, tanto en extensión como en intensidad. Y el peso de esa “inercia” histórica en el plano de la política del Derecho social se hace presente también en la actualidad.

En realidad hay que decir que desde el punto de vista principal de la acción protectora se ha producido una verdadera lucha por el derecho –en el sentido preciso de R.v. Ihering⁴– de los trabajadores autónomos a una Seguridad Social integral equiparable al estándar ya alcanzado por los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social (en adelante, RGSS). Y es que se puede hablar, en cierto sentido, de una ruptura del principio de igualdad y no discriminación entre ambos regímenes de Seguridad Social (RETA/RGSS), dado el distinto nivel de protección de prestaciones y su régimen jurídico en muchos aspectos *in peius* respecto a la posición jurídica de los autónomos. Sin embargo, se planteó el problema de su encaje con el art. 14 CE ante el Tribunal Constitucional y éste entendió que las desigualdades o ausencia de homogeneidad quedaban justificadas objetivamente por las peculiaridades de cada sector de actividad y rasgos diferenciales entre los trabajadores de uno y otro Régimen de Seguridad Social, aunque es obvio que dicha

destrucción del Derecho del Trabajo, Madrid, La Ley, 2010; MERCADER UGUINA, J.R.: *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2017.

³ COMISIÓN DE EXPERTOS PARA LA ELABORACIÓN DE UN ESTATUTO DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO: *Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo*, Madrid, MTAS, 2006, pág. 16.

⁴ IHERING, R.V.: *La lucha por el Derecho*, trad. Adolfo Posada, edición y estudio preliminar, “Ihering y la lucha por el Derecho”, a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Ed. Comares, 2008, págs. 31 y sigs.

equiparación/homogeneidad en la acción protectora podría ser garantizada en cualquier momento a través de la intervención del legislador ordinario⁵.

Pero también se puede decir que ha sido tradicionalmente un régimen especial de Seguridad Social mal organizado desde los orígenes en lo que se refiere a aspectos cruciales como el modelo de cotización, la desmembración del mismo colectivo de autónomos, disperso en diversos regímenes (todavía persiste su tratamiento diferencia en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar...)⁶ y otros importantes aspectos de la fisonomía de este RETA. A ello hay que añadir que este régimen especial ha sufrido sucesivas reformas legislativas superpuestas entre sí generando numerosas cuestiones interpretativas (y con técnicas legislativas poco maduras, cuando no improvisadas, como es el caso de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, o las ya desaparecidas Leyes de Acompañamiento de tales Presupuestos).

Con todo, las sucesivas reformas llevadas a cabo en las últimas décadas han tendido a la racionalización y a la equiparación de la acción protector del RETA siguiendo la estela del estándar diseñado en el RGSS. En ese proceso ha incidido la planificación racionalizadora llevada a cabo a partir del Pacto de Toledo, en cuya Recomendación Sexta se acuerda la simplificación e integración de los Regímenes Especiales, en la dirección de garantizar una homogeneización del sistema de Seguridad Social, de manera que a medio y largo plazo todos los trabajadores y empleados queden encuadrados o bien en el régimen de trabajadores por cuenta ajena o bien en el de trabajadores por cuenta propia, contemplando, no obstante, las peculiaridades específicas y objetivas de los colectivos encuadrados en los sistemas marítimo-pesquero y de minería del carbón, así como de los trabajadores eventuales del campo. Estas previsiones se traducirían en reformas legislativas consecutivas del RETA (Ley 25/1997, de 15 de julio, Ley 55/1997, de 30 de diciembre, RD 463/2003, de 25 de abril, Ley 53/2002...)⁷ impulsadas por el proceso político del Pacto de Toledo y los Acuerdos

⁵ Autos TC 460/1984, de 18 de julio, 1397/1987, de 9 de diciembre, 1015/1988, de 12 de septiembre; SSTC 173/1988, de 3 de octubre, 184/1993, de 31 de mayo, y 3/1995, de 13 de febrero. Y más concretamente, STC 38/1995, de 13 de febrero, sobre el art. 30.1.a) del Decreto 2530/1970, que daría pie a que el RD 9/1991, de 11 de enero, suprimiera el requisito legal del período previo de cotización para tener derecho al acceso a las pensiones de incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo cuando el trabajador se encuentre en situación jurídica de alta o situación normativamente asimilada. Para el Alto Tribunal no puede excluirse que el legislador, apreciando la importancia relativa de las situaciones de necesidad a satisfacer, regule, en atención a las circunstancias económicas y sociales, el nivel y condiciones de las prestaciones a efectuar o las modifique para adaptarlas a las necesidades del momento. Es así que “la identidad del nivel de protección de todos los ciudadanos podrá constituir algo deseable desde el punto de vista social, pero cuando las prestaciones derivan de distintos sistemas o regímenes, cada uno con su propia normativa, no constituye un imperativo jurídico” (STC 231/1993).

⁶ En efecto, conforme al art. 306.1 LGSS, “Estarán excluidos de este régimen especial [RETA] los trabajadores por cuenta propia o autónomos a que se refiere el artículo anterior cuando por razón de su actividad marítimo-pesquera deban quedar comprendidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar”.

⁷ Pero el proceso venía ya de antes. Es lo cierto que, a raíz de la reforma racionalizadora impulsada por la «Ley de Pensiones» (Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y acción protectora, disp. adic. 2.ª; que resultaba aplicable a los trabajadores autónomos ex art. 6), el proceso de simplificación e integración ha avanzado significativamente, corrigiendo algunos de los desmanes o excesos reguladores precedentes y procediendo a una obligada reordenación. Este proceso se llevó a la práctica con el Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, desarrollado por las Órdenes Ministeriales de 20 de julio y 30 de noviembre de 1987, y que afectaba a los Regímenes Especiales creados por Decreto, con excepción del de la Minería del Carbón, de modo que todos ellos pasaban al Régimen General de la Seguridad Social, salvo el de

(...)

sociopolíticos entre los sucesivos gobiernos y las organizaciones profesionales más representativas (2001; 2003; 2006; 2011...).

En esa lucha por el derecho y, por qué no decirlo, por la racionalización del sistema de Seguridad Social en su conjunto, actualmente se aprecia una tendencia más acusada hacia la unidad y homogeneidad entre los ya más reducidos Regímenes Especiales y el RGSS. Ello se plasma en el vigente grupo normativo formado por los artículos 9 (Estructura del sistema de la Seguridad Social, 10 (Regímenes especiales), dentro de las “Normas generales del Sistema de la Seguridad Social”, rúbrica del Título I de la LGSS. Progresivamente se impulsa de forma encadenada un proceso de racionalización y de equiparación en el campo de la acción protectora.

En ese proceso de reforma fueron en sí ya importantes las previsiones contenidas en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, la cual dedica el Título IV a la Protección Social del Trabajador Autónomo (artículos 23 a 26, pero también la importante Disposición Adicional 4ª, sobre “Prestación por cese de actividad” (incluida su regulación ahora en TRLGSS), la Disposición adicional 15ª, relativa a la adaptación del RETA y la Disposición adicional 16ª, concerniente a la campaña de difusión del RETA, y la Disposición final segunda, sobre desarrollo de derechos en materia de protección social). Resulta harto significativo (a la altura del julio de 2007) las previsiones de la Disposición final 2ª LETA (“Desarrollo de derechos en materia de protección social”), conforme a la cual: “Con carácter progresivo se llevarán a cabo las medidas necesarias para que, de acuerdo con los principios que inspiran esta Ley, se logre la *convergencia en aportaciones y derechos* de los trabajadores autónomos en relación con los establecidos para los trabajadores por cuenta ajena en el RGSS”. Reflejaba la intensificación del proceso política del Pacto de Toledo (Recomendación núm. 4) y sirviendo al objetivo trazado por el art. 26.5 y disposición adicional 15ª del LETA. En esa dirección, el Título IV incorpora del TRLGSS el “Régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos” (artículos 305 a 326) y el Título V relativo a la “Protección por cese de actividad” de los trabajadores autónomos (artículos 327 a 350). No deja de ser un hito en la intrahistoria de la Seguridad Social dicha inserción en el TRLGSS que diseña el Sistema de Seguridad Social, porque refleja no sólo la estabilización de las leyes, disposiciones y normas refundidas sino también el objetivo de política legislativa de convertir al RETA en un auténtico Régimen *General* de Trabajadores Autónomos o por cuenta propia, ubicándolo simétricamente junto con el Régimen *General* de Trabajadores Asalariados o por cuenta ajena/dependientes⁸.

Escritores de Libros, que se integraron en el Régimen de Autónomos. En todo caso, se mantuvieron ciertas, en ocasiones significativas, peculiaridades. El Real Decreto 480/1993, de 1 de abril, procedió a la integración en el Régimen General de los colectivos incluidos hasta ese momento en el Régimen Especial de la Seguridad Social de la Administración Local. Otro proceso interesante se ha venido produciendo parcialmente. Las medidas de reforma de determinadas prestaciones, o en general de diversos aspectos del Régimen jurídico de la Seguridad Social, se han referido deliberadamente al «Sistema», y no sólo al Régimen General, de modo que notables sectores de la ordenación normativa ya son comunes a prácticamente todos los Regímenes de la Seguridad Social.

⁸ Una perspectiva de conjunto en MONEREO PÉREZ, J.L. y SUÁREZ CORUJO, B.: “La ‘racionalización’ del sistema normativo de la Seguridad Social. El nuevo texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social entre “racionalización técnica” y pretensiones subyacentes de ‘normalización””, en *Revista de Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 8 (2015), págs. 889-909.

La vocación unificadora se expresa ya en el LETA cuando afirmaba que “la protección de los trabajadores por cuenta propia o autónomos se instrumentará a través de un único régimen, que se denominará RETA, sin perjuicio de que algunos colectivos específicos de trabajadores autónomos, en razón de su pertenencia a un determinado sector económico, estén encuadrados en otros regímenes de la Seguridad Social” (art. 23.2 LETA). El RETA se concibe, pues, como el régimen *general* de los trabajadores autónomos. Afirmando en una dirección unificadora y homogeneizadora que: “La acción protectora del RETA tenderá a converger en aportaciones, derechos y prestaciones con la existente para los trabajadores por cuenta ajena en el RGSS” (art. 26.5 LETA). El RETA sirvió como impulso legislativo para alcanzar los objetivos trazados en las recomendaciones racionalizadoras y de justicia social del Pacto de Toledo. Fue un paso más en el largo camino hacia la unificación (todavía pendiente, aunque se ha avanzado mucho al respecto) de todo el trabajo autónomo en el RETA y en el marco una racionalización y reestructuración interna completa orientada hacia la homogeneidad de todos los regímenes de Seguridad Social sobre la base de dos grandes regímenes públicos: el RGSS y el RGTA; ambos, se insiste, generales respecto al objetivo de incluir al paradigma tipológico de trabajador profesional correspondiente y acotado a través de la técnica de acotamiento del “ámbito de aplicación”.

La transición hacia ese esquema incompleto cristalizaría en el TRLGSS. El artículo 10.2.c) TRLGSS enumera como Régimen Especial la tutela sobre un extenso, y en buena medida indefinido, grupo de colectivos profesionales junto con el Régimen General de la Seguridad Social, el RETA represente el otro gran pilar sobre el que se sustenta la estructura del Sistema. En consecuencia, hoy aparece convertido en el otro eje vertebrador de toda reforma simplificadora y racionalizadora de la estructura del Sistema. Aunque también respecto de este Régimen Especial es apreciable una clara tendencia a la aproximación, incluso equiparación, con el Régimen General de la Seguridad Social, todavía subsisten notables diferencias, más que en la acción protectora, en su organización y gestión, que revelan las dificultades para aplicar técnicamente el Régimen General a la singularidad socioeconómica del trabajador autónomo. La heterogeneidad extrema de este colectivo, que no deja de crecer y diversificarse, dificulta no sólo la labor de encuadramiento e identificación del ámbito subjetivo, sino que también está impidiendo la formalización de un régimen protector mínimamente homogéneo entre los colectivos encuadrados, o encuadrables, en él. El RETA está hoy regulado en el Título IV del TRLGSS, que es el resultado de una doble operación: llevar al cuerpo articulado las diversas disposiciones adicionales relativas a los trabajadores por cuenta propia, de un lado, e incluir los contenidos al respecto previstos en el Estatuto del Trabajo Autónomo (Ley 20/2007), de otro. No obstante, conviene advertir de la vigencia del Decreto 2.530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el RETA, en lo que no se oponga al TRLGSS, contribuyendo así a mantener la incertidumbre que le viene caracterizando. La persistencia de diversas disposiciones adicionales y transitorias es otro factor que perpetúa la inseguridad, a comenzar por el propio ámbito subjetivo, dada la persistencia de escenarios de libertad de opción en el encuadramiento, como la hay también en la determinación del régimen de cotización.

Hay que tener en cuenta que siendo un régimen *especial* de Seguridad Social existen numerosas remisiones a aplicación a este régimen especial de las normas establecidas precisamente en el Título I (“Normas generales del sistema de la Seguridad Social”) del TRLGSS.

Este era el marco disponible antes del proceso de reforma de envergadura que ha imprimido la Ley de Reformas Urgentes del Trabajador Autónomo, que fue significativamente aprobada por unanimidad en el Congreso y en el Senado.

Ahora se nos presenta estas nuevas reformas urgentes del trabajo autónomo como un paso o avance “en el desarrollo de nuevas medidas de apoyo a todo lo que significa la actividad emprendedora, planteando nuevas metas”⁹. Y por ello se llevan a cabo, en primer lugar, una serie de reformas que afectan a la Seguridad Social de este colectivo en: el ámbito del campo de aplicación y encuadramiento de estos trabajadores; en lo concerniente a los actos instrumentales de afiliación, altas y bajas; en la cotización y recaudación; así como en la acción protectora. Para ello se modifican el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 2015, aprobado por RD-legislativo 8/2015, de 30 de octubre (LGSS); y correlativamente los reglamentos para su aplicación como: a) el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y sus variaciones, aprobado por RD 84/1996, de 26 de enero (RAAB); b) el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por RD 2064/1995, de 22 de diciembre (RCL); y c) el Reglamento General de recaudación de la Seguridad Social, aprobado por RD 1415/2004, de 11 de junio (RGR). En segundo lugar, también recoge una reforma de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA) que afectan a diversos beneficios en la cotización; derechos colectivos del trabajador autónomo; relativas a organizaciones representativas; y de participación en programas de formación e información de prevención de riesgos laborales.

Las reformas también comprende otros ámbitos, como: a) gastos deducibles en el IRPF modificando para ello la Ley 35/2006, de 28 de noviembre; b) derechos colectivos del trabajador autónomo, modificando los arts. 19,3 y 22 de la LETA; c) formación profesional y programas de formación e información en la prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos; d) participación en el Consejo Económico y Social; e) Constitución del Consejo del Trabajo Autónomo; y f) adecuación del RD-legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprobó el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social (LISOS) al nuevo régimen de altas y bajas de los trabajadores autónomo en el RETA¹⁰.

Las reformas más importantes, como se pueden adivinar por lo indicado en el párrafo anterior, son las que afectan al ámbito de la Seguridad Social.

⁹ Párrafo tercero de la exposición de motivos. La Ley parte de la Proposición de Ley de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo 122/000043, presentada por el Grupo Parlamentario Ciudadanos.

¹⁰ La Proposición de Ley era menos ambiciosa ya que se limitaba a modular los recargos por ingresos fuera de plazo; a modificar los efectos de las altas y bajas; a la ampliación de la denominada tarifa plana y otros beneficios en la cotización relativos a las situaciones de maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y lactancia, suspensión por paternidad y facilitar la reincorporación de la trabajadora autónoma tras la maternidad; modificaciones de carácter fiscal y posibilitar la participación de las organizaciones representativas de estos trabajadores en el Consejo Económico y Social.

2. MODIFICACIONES RELATIVAS AL CAMPO DE APLICACIÓN Y ENCUADRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES¹¹

Se modifica el apartado 2 del art. 12 de la LGSS relativo a disposiciones aplicables a familiares en orden a la extensión del campo de aplicación del sistema de Seguridad Social que viene a permitir pese a lo recogido con carácter general en el art. 7 la posibilidad de que un autónomo pueda contratar como trabajador por cuenta ajena a un hijo menor de 30 años que conviva con él, si bien de la acción protectora de los mismos quedará excluida la cobertura de desempleo. Este límite de edad que puede superarse cuando el hijo tenga especiales dificultades de inserción laboral. Entendiendo que tienen tal dificultad¹²:

«a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento.

b) 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 la Seguridad Social.

c) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento».

Se trata en definitiva de una ampliación en la posibilidad de contratar como trabajador por cuenta ajena a hijos discapacitados que pese a tener reconocida dicha situación (pues se les ha reconocido el porcentaje mínimo del 33%) no alcanza el 65%, siempre y cuando causen alta por primera vez en el Sistema de Seguridad Social. Adviértase que afecta al sistema de Seguridad Social y no solamente a los sujetos encuadrados en el RETA.

Paralelamente también se modifica la Disposición adicional décima de la LETA, relativa al encuadramiento de los hijos del trabajador autónomo, que tenía similar redacción.

3. MODIFICACIONES RELATIVAS A LOS ACTOS INSTRUMENTALES DE AFILIACIÓN, ALTAS, BAJAS Y VARIACIONES DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Aquí resultan modificados los arts. 35 apartado 3; 46; 48.2 y DT. segunda del RD 84/1996, de 26 de enero¹³.

La modificación consiste básicamente en modificar los efectos de las altas y las bajas en este régimen.

Tradicionalmente en el RETA el alta inicial o sucesiva solicitada dentro de plazo, tenía como efectos el día primero del mes natural en que concurrían los requisitos para la inclusión en el RETA, con independencia del día en que realmente se iniciara la actividad. Ahora se permitirá que afiliación y hasta tres altas dentro de cada año natural tengan como

¹¹ Disposición final sexta.

¹² En negrita la novedad.

¹³ Disposición Final primera. Entrará en vigor el día 1-1-2018.

efectos el día en que concurren los requisitos para su inclusión (siempre que se haya solicitado dentro de plazo).

De la misma forma se modifican los efectos de las bajas, pasando de tener como efectos el día primero del mes siguiente al que se dejen de reunir los requisitos (solicitadas dentro de plazo) a permitir que los sean, hasta tres al año, el día en que se cese en la actividad.

Los efectos son relevantes ya que la obligación de cotizar se vincula a los efectos de alta o de la baja. Era algo muy demandado por los trabajadores autónomos y que tenía poco sentido mantener esta penalización que en cierta forma era un enriquecimiento injusto por parte del sistema. Ya que ese mes integro que se obligaba a cotizar (cualquiera que fuera el tiempo efectivo de actividad) en nada repercutía en la protección del trabajador.

La reforma también afecta –en el mismo sentido– a los trabajadores por cuenta propia encuadrados en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, modificándose el apartado 2 del art. 48 del RD 84/1986, de 26 de enero.

Por otro lado, también se modifica la disposición transitoria segunda del RD 84/1986, de 26 de enero, relativa a las exclusiones temporales de la obligación de afiliación y alta previa, en el siguiente sentido:

- Se concreta a que colectivos con sistemas especiales dentro del régimen general se refiere: Frutas y hortalizas, de la industria de conservas vegetales y de las Empresas de Exhibición Cinematográfica, Salas de Baile, Discotecas y Salas de Fiestas. Quedaría fuera de tal posibilidad otros colectivos con sistema especial dentro del régimen general como: empleados de hogar, agrícola cuenta ajena, industria resinera, servicios extraordinarios de la hostelería, manipulado y empaquetado de tomate fresco; y trabajadores fijos discontinuos de estudios de mercado y opinión pública.
- Desaparece la mención a los trabajadores autónomos como excluidos y la referencia al plazo para solicitar la afiliación y/o alta en el RETA de los 30 días siguientes al inicio de la actividad.

4. MODIFICACIONES RELATIVAS A LA COTIZACIÓN

Este es el apartado más importante de la reforma y viene recogido en los arts., 2, 3, 4, 5, 6, 7, 12 y DA. 3.ª, DA. 5.ª, 7.ª, D. derogatoria única, DF. 2.ª y DF. 10.ª de la Ley 6/2017.

Curiosa es la ordenación dentro de la Ley de las novedades-modificaciones relativas a la cotización, que se recogen en los siguientes títulos:

- Título I “*Medidas para facilitar la cotización a la Seguridad Social y para reducir las cargas administrativas de los trabajadores autónomos*”. Comprende dos artículos 1 y 2, relativos a los recargos por ingresos fuera de plazo y a la cotización en situación de pluriactividad. Curiosa es la rúbrica del título ya que ninguna previsión en el mismo se establece relativa a la

reducción de las cargas administrativas, salvo que se entienda como tal la devolución de oficio del exceso de cotización en situaciones de pluriactividad, que hasta ahora requería una solicitud del interesado.

- Título II “*Medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo*”. Comprende tres arts. 3 y 4, relativos a la denominada “tarifa plana o reducida” y a beneficios en la cotización para determinados colectivos que emprendan o reempresen una actividad por cuenta propia.
- Título III “*Medidas para favorecer la conciliación entre la vida familiar y laboral de los trabajadores autónomos*”. Dichas medidas se recogen en tres artículos 5, 6 y 7. Y consiste en bonificaciones para los trabajadores por cuenta propia para que puedan conciliar su vida profesional y familiar si bien vinculadas a la contratación, a las situaciones de descanso durante la maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia; y dirigidas a trabajadoras que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos.
- Título VI “*Medidas para mejorar la cotización de los trabajadores autónomos*”, recogidas en el art. 12.

Y otras modificaciones relativas a las bases de cotización, domiciliación del pago de cuotas, así como a los recargos por ingresos fuera de plazo recogidas en las Disposición finales segunda y tercera.

Junto a ellas, con carácter instrumental, y para hacer viable estas reformas la Disposiciones finales 1.^a, 2.^a, 3.^a, 4.^a, 9.^a, 10.^a modificarán los Reglamentos de Inscripción de empresas, afiliación, altas, bajas y variaciones de los trabajadores; de Cotización y liquidación de otros derechos de Seguridad Social; General de Recaudación de la Seguridad Social; la LETA y la LISOS.

Las reformas podrían agruparse en los siguientes apartados

A) *Recargos por ingresos fuera de plazo*¹⁴

- El art. 30.1.a) de la LGSS se modifica en el sentido de rebajar el recargo por ingresos fuera de plazo para las deudas por cuotas que se abonen –cumplidas las obligaciones establecidas en su art. 29.1 y 2– dentro del primer mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso que pasa del 20% al 10%.; si lo hicieren dentro del segundo mes natural siguiente, el recargo será del 20%.¹⁵
- La medida “muy aplaudida” por los trabajadores autónomos por el alivio económico que les pueda suponer para aquellos negocios o actividades que sufran demoras en sus ingresos, tiene también un aspecto a no olvidar y es que el retraso puede llevar a que no se pueda disfrutar la “*tarifa plana*”.
- No han tenido una “vida” muy pacífica los recargos por ingresos fuera de plazo, el texto refundido de la LGSS/1994 durante su vigencia tuvo hasta cuatro

¹⁴ Art. 1. Entrará en vigor el 1-1-2018

¹⁵ En la versión anterior el recargo era directamente el 20%.

versiones¹⁶. Un aspecto que no debe pasar desapercibido y es que esta reducción de los recargos no solo afecta a los trabajadores autónomos sino a todos los regímenes de la Seguridad Social.

B) *Cotización en situación de pluriactividad*¹⁷. *Exceso de cotización*

Se modifica sustancialmente el art. 313 de la LGSS que ahora pasa a denominarse “*Cotización en supuestos de pluriactividad*”¹⁸.

El nuevo art. 313 establece en su número 1 que:

Los trabajadores autónomos que, en razón de un trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, coticen por contingencias comunes en régimen de pluriactividad, teniendo en cuenta tanto las cotizaciones efectuadas en este régimen especial como las aportaciones empresariales y las correspondientes al trabajador en el régimen de Seguridad Social que corresponda por su actividad por cuenta ajena, tendrán derecho al reintegro del 50 por ciento del exceso en que sus cotizaciones superen la cuantía que se establezca a tal efecto por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio, con el tope del 50 por ciento de las cuotas ingresadas en este régimen especial, en razón de su cotización por las contingencias comunes de cobertura obligatoria. En tales supuestos, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a abonar el reintegro que en cada caso corresponda antes del 1 de mayo del ejercicio siguiente, salvo cuando concurran especialidades en la cotización que impidan efectuarlo en ese plazo o resulte necesaria la aportación de datos por parte del interesado, en cuyo caso el reintegro se realizará con posterioridad a esa fecha.

La redacción es farragosa y de complejo entendimiento (la anterior también lo era). A diferencia de las situaciones de desempleo en las que se establece un reparto de bases mínimas/máximas entre los sujetos obligados/responsables. En la situación de pluriactividad lo que se establece es un tope en la cotización y superándose el mismo la TGSS procederá a la devolución del exceso, con el límite de las ingresadas en el mismo que serán hechas efectivas antes del 1 de mayo de ejercicio siguiente, teniendo en cuenta lo siguiente:

- a) Se refiere a situaciones de pluriactividad: trabajo por cuenta ajena y cuenta propia en RETA.
- b) Habrá un límite, que se fijará en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.
- c) Límite máximo a devolver será el 50% de las cuotas, teniendo en cuenta que tienen que estar ingresadas. Problema se presentará si se quisieran computar cuotas que están aplazadas.
- d) Las cuotas a computar son las imputables a las contingencias de cobertura obligatorias, no a las voluntarias.

¹⁶ Las modificaciones desde 1994 hasta la aprobación del actual texto refundido se llevaron a cabo por el art. 1.5 de la Ley 34/2014, de 26 de diciembre; el art. 17.1 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio; el art. 5.3 de la Ley 52/2003, de 10 de diciembre; y art. 29.4 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre.

¹⁷ Art. 2. Uno. Medida que entró en vigor el día 26-10-2017.

¹⁸ Anteriormente “*Base mínima en los supuestos de alta inicial en situación de pluriactividad*”.

- e) El reintegro se hará de oficio. Anteriormente había que solicitarlo dentro de los primeros cuatro meses siguientes al ejercicio siguiente.

Se mantiene la previsión anterior previsión del art. 28 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, recogida en el número 1 que ahora pasa a ubicarse en el número 2 de este artículo (relativa a limitaciones en la cotización para altas iniciales en el RETA)¹⁹. Si bien se añade una nueva regla tercera, sobre incompatibilidad de tal beneficio con cualquier otra bonificación o reducción establecida como medida de fomento de empleo autónomo o con el nuevo reintegro de cuotas introducido ahora como número 1 de este art. 313 LGSS.

Al remitirse a la Ley de Presupuestos de cada año, deja sin concretar su alcance. En el caso especial de este año 2017 y teniendo en cuenta el anuncio de que no parece que –de momento– para 2018 vayamos a tener Ley de Presupuestos Generales del Estado su virtualidad es dudosa.

También se modifica el art. 8 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, para extender las previsiones del art. 313 de la LGSS (en su nueva versión) a los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial de Trabajadores del Mar²⁰.

¹⁹ Téngase en cuenta el art. 15.14. de la Orden ESS/2017, de 9 de febrero. Las cuantías correspondientes a los distintos porcentajes de la base de cotización por la que podrán optar los trabajadores incluidos en este régimen especial en los casos de pluriactividad con jornada laboral a tiempo completo o a tiempo parcial superior al 50 por ciento, serán durante el año 2017:

1. Cuando la base elegida sea el 50 por ciento de la base mínima de cotización: 446,70 euros.
2. Cuando la base elegida sea el 75 por ciento de la base mínima de cotización: 669,90 euros.
3. Cuando la base elegida sea el 85 por ciento de la base mínima de cotización: 759,00 euros.

Los trabajadores que causen alta por primera vez en este régimen especial y con motivo de la misma inicien una situación de pluriactividad podrán elegir como base de cotización, en ese momento, durante los primeros dieciocho meses, una base comprendida entre 446,70 euros y 3.751,20 euros y los siguientes dieciocho meses una base comprendida entre 669,90 euros y 3.751,20 euros.

Los trabajadores en los que la actividad laboral por cuenta ajena lo fuera a tiempo parcial con una jornada a partir del 50 por ciento de la correspondiente a la de un trabajador con jornada a tiempo completo comparable, podrán elegir en el momento del alta, como base de cotización, la comprendida entre 669,90 euros y 3.751,20 euros durante los primeros dieciocho meses y una base comprendida entre 759,00 euros y 3.751,20 euros en los siguientes dieciocho meses.

Véase también el art. 106.7 Ley 3/2017, de 27 de junio.

²⁰ Art. 2. Dos. Medida que entró en vigor el día 26-10-2017.

C) *Cuota reducida para los autónomos que emprendan o reemprendan una actividad por cuenta propia. La conocida como “tarifa plana”²¹.*

Se modifica el art. 31 de la LETA, en el sentido siguiente:

Condiciones		Incentivos	Duración máxima
Cualquier edad	Alta inicial o no haber estado en situación de alta en los dos años <i>(antes cinco)</i> inmediatamente anteriores a contar desde la fecha de efectos de alta, en el RETA	<p><u>Reducción inicial</u> Reducción 50€/mes en los 12 <i>(antes 6)</i> primeros meses, si se elige Base mínima; ó Reducción del 80% (sobre cuota B. mínima) durante los 12 <i>(antes 6)</i> primeros meses, si se elige Base > mínima.</p> <p><u>Reducciones/bonificaciones posteriores (al período inicial de 12)</u> sobre la cuota que resulte de aplicar sobre la base elegida (antes Base mínima) el tipo que corresponda: a) Reducción del 50% durante 6 meses siguientes b) Reducción del 30% durante los 3 meses siguientes c) Bonificación del 30% durante los 3 meses siguientes.</p>	24 meses <i>(antes 8)</i>
Hombres menores de 30 años y Mujeres menores de 35 años		<p><u>Después de la Reducción inicial</u> Bonificación del 30% de la cuota que resulte de aplicar sobre la Base mínima el tipo que corresponda</p>	36 meses <i>(antes 30)</i>
En caso de <i>reemprendimiento</i> de la actividad tras una baja el período a transcurrir desde la baja a la nueva alta, si se había disfrutado anteriormente de estos beneficios será de 3 años. Estos beneficios se extienden a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el grupo 1 de cotización en el RETM.			

D) *Beneficios en la cotización para personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y víctimas de terrorismo que emprendan o reemprenda una actividad por cuenta propia²².*

Se modifica el art. 32 de la LETA, rebajando el porcentaje de discapacidad requerido y reduciendo el período de no alta exigible, en el sentido siguiente:

²¹ Art 3. Entrará en vigor el día 1-1-2018. La conocida como tarifa plana fue introducida por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre.

²² Art. 4. Medida que entrará en vigor el 1-1-2018.

Condiciones		Incentivos	Duración
Discapacidad grado $\geq 33\%$, violencia de género, terrorismo	Alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los dos años anteriores (<i>antes 5</i>) a contar desde la fecha de efectos de alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia	<u>Reducción inicial</u> Reducción 50€/mes en los 12 primeros meses; o Reducción del 80% (sobre cuota B. mínima) durante los 12 primeros meses <u>Reducciones/bonificaciones posteriores</u> sobre la cuota que resulte de aplicar sobre la Base mínima el tipo que corresponda: a) Bonificación del 50% durante los 48 meses siguientes.	5 años
En caso de reemprender actividad por cuenta propia, el período de baja necesario a tener en cuenta, en caso de haber disfrutado de estos beneficios en el período de alta anterior será de 3 años. Estos beneficios alcanzan a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el grupo 1 de cotización del R.E. Trabajadores del Mar.			

E) Bonificaciones a los trabajadores por cuenta propia por conciliación de la vida profesional y familiar vinculadas a la contratación²³

Con la finalidad de favorecer la conciliación familiar se modifican la rúbrica y los apartados 1, 3 y se añade un nuevo apartado 8 al art. 30 LETA, en el siguiente sentido:

- Se amplía el supuesto previsto en su apartado 1 letra a) incrementando la edad del hijo a cargo al que se cuida, que pasa de 7 años a 12 años. Y en lo concerniente al apartado 3 se modifica también la referencia a 7 años por la de 12 años.
- El nuevo apartado 8 lo que hace es recoger expresamente estas bonificaciones para los trabajadores por cuenta propia incluidos en el grupo primero de cotización del R. E. de Trabajadores del Mar.

F) Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para trabajadores autónomos durante el descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural²⁴

Se pretende dar mayores facilidades a las mujeres para que puedan ser madres y, a la vez, que sus negocios continúen con su actividad y para ello se modifica la redacción el art. 38 del a LETA, en el siguiente sentido:

La bonificación alcanza a las situaciones de guarda con fines de adopción y también al colectivo de trabajadores por cuenta propia incluidos en el grupo 1 de cotización del R.E. Trabajadores del Mar.

²³ Art. 5. Medida que entró en vigor el 26 de octubre de 2017. Bonificación introducida por la Ley 31/2015, de 9 de octubre.

²⁴ Art. 6. Medida que entró en vigor el 26 de octubre de 2017. La bonificación ya fue establecida por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre.

La bonificación consiste en el 100% de la cuota del autónomo que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en que se acoja a esta medida, el tipo de cotización establecido como obligatorio para los trabajadores incluidos en el RETA o RETM que corresponda en función de su actividad. Si se llevare menos de 12 meses en alta en RETA o RETM, la base media de cotización se calculará desde la fecha del alta. La bonificación al igual que en la situación anterior se declara como compatible con la establecida en el RD-ley 11/1998, de 4 de septiembre²⁵. Bonificación, que en los términos que se redacta el art. 38 LETA, resultará de imposible aplicación en los supuestos de paternidad, al exigirse que el descanso tenga una duración mínima de un mes y recuérdese que la paternidad tiene una duración de cuatro semanas ininterrumpidas (que no es lo mismo que un mes).

G) *Bonificaciones a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos. Una nueva tarifa plana*

Se trata de otro incentivo a la maternidad que busca fomentar la reincorporación de la mujer tras ser madre. La modificación consiste en introducir un nuevo art. 38 bis en la LETA, cuyo contenido básicamente es el siguiente²⁶:

- Dirigido a trabajadores por cuenta propia del RETA y del RETM.
- Que hayan cesado su actividad por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela en los términos legalmente establecidos y vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia en los dos años siguientes a la fecha del cese.
- La bonificación alcanza a la cuota de CC (incluida IT) y supondrá una cuota fija de 50 euros mensuales, durante los doce meses siguientes a la fecha de la reincorporación, siempre que opten por la base mínima de cotización que corresponda. Si optasen por otra superior a la mínima podrá entonces aplicarse –durante dicho período una bonificación del 80% sobre la cuota por CC (incluye también la IT), siendo la cuota abonar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización establecida con carácter general en el RETA/RETM el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento. La singularidad respecto a la bonificación anterior es que no exige o vincula la bonificación a ninguna contratación.

²⁵ Su art. 1 letra c) dispone:

“Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:

...

c) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento o suspensión por paternidad, en los términos establecidos en los párrafos anteriores.”

²⁶ Art. 7. Medida que entró en vigor el día 26 de octubre de 2017.

H) *Base mínima de cotización para trabajadores autónomos que en algún momento del ejercicio económico y de manera simultánea hayan tenido a su servicio un número de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a diez. También conocida como tarifa de los autónomos societarios*

Se modifica el art. 312 de la LGSS²⁷ en el sentido de sustituir la referencia de que la fijación de la base mínima en lugar de tomar como referencia la base mínima de los trabajadores incluidos en el grupo 1 del Régimen General pasará a ser la que en cada ejercicio determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado y añade además que ello será también aplicable a los trabajadores por cuenta propia del RETM incluidos en el grupo primero de cotización de dicho régimen.

I) *Bonificación por la contratación de familiares del trabajador autónomo*

La Disposición adicional séptima²⁸ dispone la una bonificación de cuotas por CC del 100% durante un período de 12 meses por la contratación como trabajador por cuenta ajena del cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive. Para ello será necesario: a) Que el trabajador autónomo no hubiera extinguido contratos de trabajo por causas objetivas o despidos disciplinarios o bien despidos colectivos, que hubiesen sido declarados judicialmente improcedentes o no ajustados a derecho, en los doce meses anteriores a la celebración del contrato del que se quiere obtener bonificación; y b) Que en los seis meses posteriores a la celebración de los contratos con derecho a bonificación se mantenga el nivel de empleo²⁹. Expresamente se hace indicación de que la bonificación de cuotas se financiará con cargo a los presupuestos del SEPE.

J) *Bonificaciones por altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos*

Se modifica el art. 35 de la LETA³⁰ y como novedad se introduce que las bonificaciones allí normadas alcance a la pareja de hecho, añadiendo a continuación que se entiende como pareja de hecho a los efectos de estas bonificaciones “ ... *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 el 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 o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja*”. La “definición” de

²⁷ Art. 12. Medida que entró en vigor el día 26 de octubre de 2017.

²⁸ Medida que entró en vigor el 26 de octubre de 2017. Se remite también en cuanto a la normativa aplicable a esta bonificación a lo dispuesto en la sección I del capítulo de la Ley 43/2006, de 29 de septiembre, salvo lo dispuesto en sus arts. 2.7, 6.1 b) y 6.2.

²⁹ Para comprobar y verificar que se mantiene el nivel de empleo no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos por causas objetivas o despidos disciplinario que no hayan sido declarados improcedentes o los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a derecho; ni tampoco las extinciones causadas por dimisión, muerte o IPT/IPA o GI del trabajador, expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato o bien por resolución en el período de prueba.

³⁰ DF. Décima. Medida que entró en vigor el 26 de octubre de 2017.

pareja de hecho se parece mucho a la recogida en el art. 221.2 de la LGSS en relación con la pensión de viudedad si bien omite la referencia a la necesidad de que haya una “antigüedad” mínima en la formalización de la pareja de hecho. Por otro lado la exigencia de que la convivencia se acredite vía certificado de empadronamiento volverá a plantear los mismos problemas en su entendimiento que los ya provocados con respecto a la pensión de viudedad y que el TS ha resuelto en el sentido de que es válido cualquier medio de prueba admisible en derecho³¹.

K) Otras modificaciones relativas a la cotización y liquidación se recogen en las disposiciones finales segunda y tercera.

La DF. Segunda dispone las siguientes modificaciones en el RCL:

1) En relación con la elección de bases de cotización y cambios posteriores en ellas³².

Se modifica el RD 2064/1995, de 22 diciembre, reglamento general de cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social (RCL), dando una nueva redacción al apartado 2 del art. 43 del RCL. Del resultado de la reforma, la cotización en este régimen especial queda así:

- La elección de la base se hace de forma simultánea a la solicitud de alta en el RETA, dentro del plazo establecido y surtirá efectos desde el momento en que nazca la obligación de cotizar, de conformidad con lo previsto en el art. 45.2 del RCL. Aunque con otra redacción la versión anterior en la práctica no difiere.
- Las bases mínima y máxima para todas las contingencias y situaciones protegidas serán las que se fije en cada ejercicio económico en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE). En esto nada difiere de la situación anterior.
- Al menos el autónomo deberá de cotizar por la base mínima que corresponda. Tampoco aquí hay cambio alguno.
- Cabe la posibilidad de que el trabajador autónomo elija otra base (superior a la mínima) dentro de los siguientes parámetros: a) Deberá de estar dentro de la base mínima o máxima fijada anualmente con carácter general (la versión anterior de este apartado es muy parecida); o b) La fijada con carácter particular para determinados trabajadores autónomos, por razón de su edad, condición, actividad, situación o número de trabajadores que hayan contratado a su servicio en el ejercicio anterior (y esto sí que es novedad).

³¹ Desaparece la restricción de que las previsiones del precepto no sean de aplicación a familiares colaboradores que con anterioridad se hubieren beneficiado de las medidas allí recogidas.

³² Disposición final segunda uno. Medida que entrará en vigor el día 1 de enero de 2018.

- El interesado puede modificar la base con posterioridad en los términos previstos en el art. 43 bis (precepto nuevo)³³.

Por otro lado, se incorpora un nuevo art. 43 bis al RCL, relativo a los cambios de bases de cotización. Al trabajador se le permite cambiar la base de cotización por la que estaba obligado a cotizar hasta cuatro veces al año (anteriormente dos). Se podrá elegir otra siempre que esté dentro de las bases mínimas y máximas que resulten aplicables. Para ello deberán de solicitarlo a la TGSS y tendrá los siguientes efectos³⁴:

Fecha solicitud	Fecha efectos
De 1 de enero a 31 marzo	1 de abril
De 1 de abril a 30 junio	1 de julio
De 1 de julio a 30 septiembre	1 de octubre
De 1 de octubre a 31 diciembre	1 de enero del año siguiente

El cambio voluntario de bases de cotización siempre queda condicionado a las previsiones que en atención a la edad, condición, actividad, situación o número de trabajadores a su servicio a las limitaciones prevenidas en el art. 43.2 del RCL³⁵.

Finalmente, el nuevo art. 43 bis en su número 3 prevé la posibilidad de actualizaciones automáticas o de incremento automático de las bases de cotización máximas en el mismo porcentaje que se incremente la base máxima o también del incremento automático de las bases con el mismo porcentaje que se aumente la base máxima (si bien con el límite que pudiera afectar al trabajador). Estas opciones de actualización automática se podrán hacer al inicio o durante la situación de alta, si bien sus efectos serán desde el día 1 de enero del año siguiente. En caso de renuncia se podrá hacer durante todo el año, con efectos desde el día 1 de dentro del año siguiente.

2) En relación con el período de liquidación y contenido de la obligación de cotizar

Congruente con las modificaciones en la LGSS y en RAAB (respecto a los efectos de las altas y bajas en este régimen)³⁶, la DF. Segunda tres se modifica el art. 45 del RCL relativo al período de liquidación y contenido de la obligación de cotizar en el siguiente sentido:

³³ Disposición final segunda dos. Medida que entrará en vigor el 1 de enero de 2018.

³⁴ Anteriormente se podían solicitar antes del día 1 de mayo con efectos 1 de junio y antes del 1 de noviembre con efectos 1 de enero del siguiente año.

³⁵ Téngase en cuenta que la entrada en vigor de este precepto será el 1-1-2018.

³⁶ Disposición final primera. Medida que entrará en vigor el día 1 de enero de 2018.

- El período de la liquidación irá referido a meses completos. No obstante, para el caso de que se vean afectos períodos coincidentes con altas y bajas, la liquidación comprenderá los días de trabajo efectivo en el mes a que se refiera, exigiéndose la fracción de cuota mensual correspondiente a dichos días. A tal fin la cuota fija mensual se dividirá por treinta.
- En orden al nacimiento de la obligación de cotizar se distingue:

Solicitud de alta presentada	Nacimiento de la obligación de cotizar
Dentro del plazo reglamentario y en forma (incluyendo hasta tres altas dentro del año natural)	El día en que concurren las condiciones determinantes de su inclusión
Fuera del plazo reglamentario	Desde el día primero del mes natural en que concurren las condiciones para su inclusión
Altas de oficio por la TGSS	Desde el día primero de mes natural en que resulte acreditada la concurrencia de los requisitos para la inclusión en su campo de aplicación.

-En orden a la **extinción** de la obligación de cotizar se distingue:

Bajas presentadas	Extinción de la obligación
Dentro de plazo reglamentario y en forma para las tres primeras bajas en el año natural	Desde el día en que se dejen de concurrir en el sujeto la condiciones para su inclusión. Si se hubiere ingresado la mensualidad completa, se procederá a la devolución de oficio (salvo que el trabajador fuere deudor de la S. Social o tuviere reconocido un aplazamiento o moratoria)
Dentro de plazo reglamentario y en forma para bajas sucesivas (a partir de la tercera) en el año natural.	Al vencimiento del mes natural en que dejen de reunirse los requisitos para su inclusión.
Baja no presentada	La obligación de cotizar no se extingue hasta el último día del mes natural en que la TGSS conozca el cese del trabajador en su actividad por cuenta propia.
Baja de oficio por la TGSS	Se extingue el último día del mes en que se haya llevado a cabo la actuación inspectora o se hayan recibido datos o documentos que acrediten el cese en la actividad.

3) En relación con la cobertura de la contingencia de incapacidad temporal por contingencias comunes

Las modificaciones que se incorporan tratan de ajustarse al nuevo régimen de efectos de las altas y bajas y así se distingue en relación con el nacimiento de la

obligación de cotizar entre: a) situaciones de cobertura obligatoria de la IT, cuyos efectos son los mismos que anteriormente se han indicado con carácter general para la cotización; y b) situaciones de cobertura voluntaria de la IT, distinguiéndose entre solicitud de alta y cobertura voluntaria simultáneas en el régimen que seguirán los efectos antes indicados para las altas; o bien solicitud de cobertura ya estando en alta, en cuyo caso los efectos se posponen al día 1 de enero del año siguiente a la solicitud. Por su parte las extinciones de la obligación de cotizar tienen un régimen similar: a) con carácter general la obligación de cotizar se mantiene por un período mínimo de un año natural y se prorroga automáticamente por períodos de igual duración; y b) la obligación se extingue por renuncia a su cobertura o por la baja en el RETA con los efectos antes indicados con carácter general.

4) En relación con la cobertura de contingencias profesionales

La novedad respecto a la situación anterior no es otra que adecuaciones terminológicas, como sustituir en el apartado 5 del art. 45 el término “invalidez” por el de “incapacidad permanente” o más adecuadas conforme al texto refundido de 2015 que sería el caso de la remisión al art. 311 de la LGSS en lugar de la remisión a la DA. 32.^a de la LGSS/1994.

Por su parte la Disposición final tercera³⁷ viene a modificar el RGR en el siguiente sentido:

1) Recargos por ingresos fuera de plazo

— Se modifica el art. 10 en consonancia con la modificación del art. 29 LGSS, antes comentado.

2) Domiciliación obligatoria del pago de cuotas

Se modifica la DA octava del RGR cuya rúbrica pasa a ser “*Supuestos de domiciliación obligatoria del pago de cuotas*” en lugar de Domiciliación del pago de cuotas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar. La obligación del pago de cuotas por el sistema de domiciliación en cuenta se establece para los sujetos responsables de la obligación de cotizar en el RETA, RETM –cuenta propia– y sistema especial de empleados de hogar. Se mantiene una similar redacción del apartado 2 de esta disposición adicional en cuanto a los efectos en los supuestos en que haya una modificación de la cuenta de domiciliación, que ahora también alcanzará a los trabajadores por cuenta propia encuadrados en el RETA y RETM.

5) Modificaciones relativas a la acción protectora

a) Ampliación del accidente de trabajo a los ocurridos “in itinere”³⁸

Se modifica el apartado 2 del art. 316 de la LGSS para incluir un segundo párrafo con el siguiente tenor:

“ ...

³⁷ Entrará en vigor el día 1 de enero de 2018.

³⁸ Art. 14. Entrada en vigor el 26 de octubre de 2017.

También se entenderá como accidente de trabajo el sufrido al ir o al volver del lugar de la prestación de la actividad económica o profesional. A estos efectos se entenderá como lugar de la prestación el establecimiento en donde el trabajador autónomo ejerza habitualmente su actividad siempre que no coincida con su domicilio y se corresponda con el local, nave u oficina declarado como afecto a la actividad económica a efectos fiscales.”

Como se puede apreciar la delimitación de que se considera como accidente de trabajo queda condicionado a un elemento topográfico (en su aspecto destino y origen del desplazamiento): el establecimiento donde el trabajador autónomo ejerza habitualmente su actividad y siempre que se corresponda con el local, nave u oficina declarado afecto a la actividad económica a efectos fiscales; y siempre que no sea el propio domicilio del trabajador autónomo. Si ya de por sí el accidente *in itinere* en su referencia a los trabajadores por cuenta ajena plantea múltiples problemas a la hora de determinar la concurrencia de los elementos teleológicos (la finalidad del trayecto), cronológicos (duración), mecánico (medio de transporte utilizado) y el topográfico; la restricción o concreción para los trabajadores por cuenta propia a un concreto punto de destino u origen es de prever que origine múltiples controversias en su interpretación, teniendo en cuenta que no todo trabajador por cuenta propia tiene que disponer un local, nave u oficina para desempeñar su actividad.

b) Base reguladora de las prestaciones económicas por maternidad y paternidad de los trabajadores por cuenta propia³⁹

Se modifica el art. 318 de la LGSS relativo a la maternidad y paternidad de los trabajadores por cuenta propia en el siguiente sentido:

- Se excluye expresamente de aplicación a estos trabajadores las previsiones de los arts. 179.1 y 185 LGSS, lo cual es lógico con las modificaciones que dichos preceptos se hacen a continuación.
- Con carácter general la base reguladora diaria de la prestación de IT será el promedio de lo cotizado en los seis meses inmediatamente anteriores al hecho causante dividido por 180.
- Para el caso de que en dicho período no se hubiere permanecido en alta la totalidad de esos seis meses, la base reguladora será el resultado de dividir las bases de cotización acreditadas en dicho período de seis meses por el número de día en que se hubiere estado de alta en tal período.
- Expresamente se hace indicación de que las causas de denegación, anulación o suspensión de la prestación por paternidad serán las mismas que las de la maternidad.

³⁹ Disposición Final cuarta. Su entrada en vigor será el día primero del segundo mes natural siguiente a la entrada en vigor de la disposición final segunda (que entrará en vigor el 1 de enero de 2018). En definitiva, la entrada en vigor será el 1-3-2018.

- Se extiende a la prestación por paternidad la posibilidad de un reconocimiento provisional de la misma forma que la prevista para la maternidad por el art. 179.2 LGSS.

Por otro lado, también se hacen unos ajustes en la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo pesquero, añadiendo un segundo párrafo a los apartados 1 de sus arts. 24 y 25, relativos a las bases reguladoras de las prestaciones de maternidad y paternidad de los trabajadores por cuenta propia incluidos en los grupos 1, para equipararlos a las nuevas previsiones del art. 318 a) LGSS.

c) Jubilación. Compatibilidad de trabajos por cuenta propia con pensión de jubilación contributiva⁴⁰

Se amplían las posibilidades de compatibilizar el percibo de la pensión de jubilación con el trabajo y para ello se modifica el art. 214 apartados 2 y 5 de la LGSS, en el siguiente sentido:

- Se permitirá al pensionista de jubilación compatibilizar su percibo al 100 por ciento si realiza una actividad por cuenta propia y acredita tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena. En principio cabe pensar del tenor literal de lo normado que el régimen en el que se había causado puede ser el régimen general o uno especial; y en segundo lugar que es aplicable a situaciones que se produzcan a partir de la entrada en vigor de esta medida (26 de octubre de 2017) y también a las anteriores (es decir a pensiones de jubilación ya causadas con el régimen anterior de compatibilidad al 50% de la pensión.
- La nueva redacción del apartado 5 viene a ser un ajuste a la nueva situación de compatibilidad para el pensionista de jubilación que si se cesa en la actividad por cuenta propia verá restablecido el percibo íntegro de la pensión.

5. ADAPTACIÓN DE LA LISOS A LA REFORMA

Las novedades relativas a los cambios introducidos en el régimen de altas de los trabajadores autónomos precisaban también una adaptación en el régimen de infracciones y sanciones que se lleva a cabo modificando los arts. 22.7 y 40.1 de la LISOS⁴¹.

6. NOVEDAD EN LOS GASTOS DEDUCIBLES EN EL IRPF

Se clarifica la deducibilidad de los gastos en los que pueda incurrir un trabajador autónomo en el ejercicio de su actividad, con el fin de darle una mayor seguridad jurídica. Se aclara la deducibilidad de gastos de suministros correspondientes a la parte de la vivienda

⁴⁰ Disposición final quinta. Entrada en vigor el 26 de octubre de 2017.

⁴¹ Disposición final novena dos. Entrada en vigor el 1 de enero de 2018.

que se encuentre afecta a la actividad económica desarrollada por el contribuyente⁴². Para ello se modifica la regla 5.^a del art. 30.2 de LIRPF⁴³ relativa a las normas para la determinación del rendimiento neto en estimación directa, básicamente para incluir como gasto deducible⁴⁴: a) determinados suministros (agua, gas, electricidad, telefonía e internet) correspondientes a la parte de la vivienda afectada a la actividad económica desarrollada por el trabajador autónomo⁴⁵; y b) gastos de manutención por desarrollo de la actividad económica, siempre que se produzcan en establecimientos de restauración y hostelería y se abonen por medios electrónicos de pago, con los límites establecidos reglamentariamente para las dietas y asignaciones para gastos normales de manutención de los trabajadores⁴⁶. Es una ventaja que se ofrece a los autónomos que por el tipo de trabajo que desempeñan establezcan su centro de trabajo en el hogar. Con la nueva ordenación queda claro el porcentaje a tener en consideración en orden a conocer el que se considera uso personal o profesional.

7. MODIFICACIÓN EN EL REGLAMENTO SOBRE EL DEPÓSITO DE ESTATUTOS DE ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES

Se modifica el art. 1 del RD 416/2015, de 29 de mayo, ampliando el objeto de la norma para dar cabida a las organizaciones que representen a los trabajadores por cuenta propia⁴⁷

Reformas ad calendas graecas

Bajo esta singular rúbrica se encuadrarían las recogidas en las Disposiciones adicionales tercera, cuarta, quinta, sexta y Disposición final quinta dos⁴⁸, a saber:

a) Conversión en bonificaciones de las reducciones de cuotas a la Seguridad Social

Se dejan para el diálogo social y dentro del marco del Pacto de Toledo impulsar la graduación conversión en bonificaciones de las reducciones de cuotas a la seguridad social.

⁴² En relación con los gastos derivados de la titularidad de la vivienda (IBI, comunidad de propietarios, etc.) ya resultaban deducibles en proporción a la parte de la vivienda afectada al desarrollo de la actividad y a su porcentaje en la titularidad del inmueble.

Quizás haya tenido mucho que ver las situaciones planteadas por profesionales ante las comprobaciones llevadas a cabo por AEAT en relación a los gastos deducidos por ellos de sus rendimientos. Véase la noticia publicada en el diario El Mundo en fecha 16-5-2016 sobre la situación personal de una conocida escritora (la noticia se puede consultar en la siguiente dirección elmundo.es/loc/2015/05/16/5554deffe2704e4a648b4596.html).

⁴³ Art. 11. La medida entra en vigor el 1-1-2018.

⁴⁴ Se mantiene la deducción por primas de seguro de enfermedad satisfechas por el propio trabajador en la parte correspondiente a su propia cobertura y a la de su cónyuge e hijos menores de 25 años, con el límite de 500 euros por cada una de las personas reseñadas o de 1.500 euros por cada uno de ellos con discapacidad.

⁴⁵ El porcentaje resultante de aplicar el 30% a la proporción existente entre los metros cuadrados de la vivienda destinada a la actividad respecto de la superficie total, salvo que se pruebe un porcentaje superior o inferior.

⁴⁶ Actualmente las cuantías exceptuadas de gravamen en relación con la manutención son 26,67€/día si el gasto se produce en España y 48,08€/día si se produce en el extranjero (sin pernocta) y de 53,34€/día y 91,35€ con pernocta en España o en el extranjero respectivamente.

⁴⁷ Disposición final séptima. Entrada en vigor el 26 de octubre de 2017.

⁴⁸ Incorpora una nueva disposición final sexta bis a la LGSS.

Se prevé que se hagan en un plazo máximo de cuatro años y *siempre que se den las condiciones económicas necesarias*.

b) Estudio del concepto de habitualidad a efectos de la inclusión en el RETA

Queda para su estudio y determinación dentro de la Subcomisión para el estudio de la reforma del RETA, la determinación de los elementos que determinaran la consideración de habitualidad a los efectos de su inclusión en el RETA, fijando como dato a tener en cuenta los ingresos computables de dichos trabajadores en su referencia a que no superen el SMI en cómputo anual.

c) Autónomo y cotización a tiempo parcial

También queda para estudio en el ámbito de la Subcomisión para el estudio y reforma del RETA la determinación e implantación de un sistema de cotización a tiempo parcial de estos trabajadores.

d) Autónomos y jubilación a tiempo parcial

Igualmente queda para la citada subcomisión, la determinación e implantación de un posible acceso a la jubilación parcial de los trabajadores por cuenta propia, así como la posibilidad de contratar a tiempo parcial o completo a un nuevo trabajador para garantizar el relevo generacional en los supuestos de trabajadores autónomos que no cuenten con ningún empleado.

e) Ampliación del régimen de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo por cuenta ajena

Y nuevamente se deja para el diálogo social y en el seno del Pacto de Toledo la extensión al resto de actividad por cuenta propia o ajena el régimen de compatibilidad previsto entre la pensión de jubilación contributiva y la realización de trabajos regulados en el párrafo segundo del apartado 2 del art. 214 de la LGSS.

Vistas estas promesas, lo primero que se le viene a uno a la mente es aquello de *¡Tan largo me lo fiais!*

Otras promesas o reiteración de compromisos

Dirigidas a mejorar la formación profesional para el empleo, dando participación a las principales organizaciones representativas de los autónomos en la detección de necesidades y diseño, programación y difusión de la oferta formativa de autónomos, siguiendo lo dispuesto en la Ley 30/2015, si bien sin concretar su alcance⁴⁹.

Dirigidas a dar cumplimiento a la DA. Octava de la LETA relativa a la participación de los trabajadores autónomos en el Consejo Económico y Social, que deberá de

⁴⁹ Art. 13. En vigor desde 26 de octubre de 2017

formalizarse en el plazo de un año⁵⁰; y también a la constitución del Consejo de Trabajo Autónomo en el plazo de un año⁵¹.

El problema de estas promesas o mandatos al Gobierno va a estar en las posiciones que tomen los hasta ahora interlocutores que han venido asumiendo la representación de los trabajadores autónomos, concretamente las representaciones empresariales CEOE y CEPYME y las sindicales, como sería el caso de UPTA-UGT, o bien la actual colaboración entre CCOO y UATAE.

8. A MODO DE UNA VALORACIÓN FINAL DE LA REFORMA

Aunque es pronto para una valoración de la misma sí podrían hacerse algunas observaciones o comentarios sobre la misma.

La mayoría de las reformas inciden en los aspectos relativos a la cotización y los beneficios que el autónomo puede encontrar. Se amplían medidas ya existentes o se introducen algunas nuevas como antes se han reseñado. Con independencia de la “bondad” que en las mismas pueda encontrar el trabajador por cuenta propia, debe recordarse lo siguiente:

- La confusa situación relativa a los beneficios en la cotización ya advertida por la Disposición Final Octava del RD-ley 16/2013, de 20 de diciembre, que mandaba al Gobierno para que con el fin de proporcionar una mayor seguridad jurídica procediera a una reordenación normativa de los incentivos a la cotización, estableciendo una disposición que recogiera todas las bonificaciones y reducciones vigentes a su entrada en vigor y su armonización. Cosa que hasta la fecha no se ha hecho, si no que se han acrecentado por disposiciones posteriores.
- El Informe sobre el desarrollo del Pacto de Toledo entre 2011 y 2015 y la recomendación de evitar reducciones o exenciones en la cotización por sus perniciosos efectos que tienen para los ingresos de la Seguridad Social, que se olvida y posterga nuevamente.

Más interesantes son las reformas que afectan a los efectos de las altas y bajas en relación con la obligación de cotizar. Realmente no tenía sentido obligar al trabajador autónomo a cotizar el mes completo en que inicia o termina su actividad con independencia de los días reales de trabajo en tales meses, máxime cuando esos días “de más” no le iban a ser nunca computados a efectos de lucrar prestaciones por no corresponder a trabajo desempeñado. Era algo ilógico e injusto que provocaba un cierto enriquecimiento injusto por parte del sistema.

Por lo que se refiere a la posibilidad de cambios de bases de cotización a lo largo del año natural, está por ver el impacto real que tendrán, pero puede llegar a ser interesante en algunos casos para el trabajador. Quizás haya que ser más ambicioso en el análisis de este

⁵⁰ Disposición adicional primera.

⁵¹ Disposición adicional segunda.

tema de la posibilidad de elegir bases de cotización para los trabajadores por cuenta propia. Por un lado, habría que distinguir los efectos que sobre las prestaciones de corta duración pueden tener y la previsibilidad de acceso a ellas (es decir en las prestaciones por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural), admitir un cambio libre en las bases puede dar lugar a efectos de una sobreprotección injusta. En el terreno de su operatividad en las prestaciones “largas”, fundamentalmente en la pensión de jubilación que es planificable, quizás haya que replantearse los límites en la elección de bases a partir de una determinada edad, teniendo en cuenta que los períodos a tomar en cuenta en la base reguladora es bastante más amplio (y más lo será) que cuando se establecieron esos límites en función de la edad (inicialmente para los mayores de 55 años) para evitar subidas buscadas que incidieran en la base reguladora de una forma torticera.

Nuevamente se han modificado los tipos de recargos en las cuotas a ingresar fuera de plazo rebajando ahora su porcentaje, debiendo de tenerse en cuenta que no solo afecta a los trabajadores por cuenta propia del RETA o del RETM, sino también a todos los sujetos responsables del ingreso de cuotas de cualesquiera de los regímenes que integran el sistema de Seguridad Social.

Criticable son los mandatos al Gobierno o promesas de estudios sobre la habitualidad, trabajo a tiempo parcial, jubilación parcial y compatibilidad plena de la pensión de jubilación con el trabajo, dados los reiterados incumplimientos de los Gobiernos de turno. La promesa de fijar una franja de ingresos a partir de la cual se considere que hay habitualidad y por tanto marque la obligatoriedad de la inclusión o no en el RETA y por otro lado el trabajo a tiempo parcial del trabajador autónomo va a ser de muy complejo encuadre y determinación, máxime cuando en el trabajo por cuenta ajena no hay ese umbral de ingresos por actividad para quedar encuadrado.