

# Medidas de apoyo al emprendimiento individual

---

## Measures to support individual entrepreneurship

M<sup>a</sup> BELÉN FERNÁNDEZ COLLADOS

PROFESORA TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
UNIVERSIDAD DE MURCIA

### Resumen

En el actual contexto socio-económico y laboral, el emprendimiento es una de las pocas alternativas a la creación de empleo. Son muchas las medidas que directa o indirectamente se pueden considerar como estímulos al emprendimiento, sin embargo, este trabajo se ciñe exclusivamente al análisis y la reflexión crítica de dos medidas de apoyo directo al autoempleo individual: las subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo entre los demandantes de empleo; y las bonificaciones y reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, y a una medida de apoyo indirecto: los instrumentos de conciliación de la vida familiar y el autoempleo

### Abstract

In the current socio-economic and employment context, entrepreneurship is one of the few alternatives to job creation. There are many measures that directly or indirectly can be considered as incentives for entrepreneurship, however, this work is limited exclusively to the analysis and critical reflection of two measures of direct support to individual self-employment: grants program promoting self-employment among jobseekers; and the price increases and reductions in social security contributions, and a measure of indirect support: instruments reconciling family life and self-employment.

### Palabras clave

Emprendimiento/Empleo/Subvención/Seguridad Social

### Keywords

Entrepreneurship/ Employment/ Subvention/ Social Security

**Sumario:** 1. Aspectos preliminares: autoempleo como política activa de empleo y delimitación del objeto de estudio. 2. Subvenciones para la promoción del empleo autónomo entre los demandantes de empleo. 3. Reducciones y bonificaciones a la seguridad social. 3.1 Aspectos introductorios. 3.2 Trabajadores con edad igual o superior a 30 años. 3.3 Emprendimiento juvenil. 3.4 Personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo. 3.5 Familiares del trabajador autónomo. 3.5.1 Bonificaciones por altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos. 3.5.2 Reducción de cuotas a favor de determinados familiares del titular de la explotación agraria. 3.6 Trabajadores autónomos de Ceuta y Melilla. 4. Instrumentos de conciliación de la vida familiar y el autoempleo. 4.1 Aspectos Introductorios. 4.2 Bonificación en las cuotas de Seguridad Social para trabajadores autónomos, en periodo de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad. 4.3 Bonificación a trabajadores incluidos en el RETA por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación. 4.4 Modificación del régimen jurídico de los trabajadores autónomos económicamente dependientes. 5. Conclusiones.

## 1. ASPECTOS PRELIMINARES: AUTOEMPLEO COMO POLÍTICA ACTIVA DE EMPLEO Y DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

Desde que en 2008 España entrara oficialmente en un periodo de crisis económica que sigue prolongándose *sine die*, la destrucción de empleo viene siendo una constante difícil de resolver por los poderes públicos.

Entre otras medidas, a partir del año 2010, el marco legal de las políticas de empleo se viene sometiendo a una profunda revisión a través de diferentes instrumentos normativos<sup>1</sup> y se han incrementado las políticas activas de empleo, que en España carecen de una larga trayectoria, remontándose sus orígenes a la segunda mitad de la década de los 80.

Con la crisis económica, el ya iniciado decaimiento del tradicional sistema de trabajo nacido en la época industrial se acentúa, de manera que ya en pleno siglo XXI el modelo de producción fordista es ineludiblemente sustituido por un nuevo modelo micro-empresarial derivado de la revolución tecnológica y caracterizado por la descentralización productiva, el uso masivo de las nuevas tecnologías y la interdependencia de los mercados, que comporta inevitablemente una drástica reducción de la oferta de trabajo asalariado<sup>2</sup>. Ante esta realidad es preciso buscar nuevas alternativas y surge así “el emprendimiento” como una versión renovada del trabajo autónomo con la que además de autoemplearse, el autónomo contribuye con su idea a una nueva fórmula de negocio<sup>3</sup>. No obstante, cabe advertir que el término emprendedor se utiliza por el legislador con cierta impropiedad, y aunque en ocasiones se acerca a su impronta economicista vinculándolo a la gestación de nuevas actividades productivas<sup>4</sup>, o en otras se asocia al tamaño de la empresa<sup>5</sup>, normalmente equivale, sin más, al empresario o empleador del art. 1.2) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante)<sup>6</sup>, y al trabajador por cuenta propia incorporado al sistema de Seguridad

---

<sup>1</sup> Vid. FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: “Las políticas activas de empleo durante la crisis actual y su aplicación a los inmigrantes como colectivo prioritario”, Estudios financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social, nº 377-378/2014, págs. 74-78.

<sup>2</sup> GARCÍA VALVERDE, M. D.: “Promoción y fomento del autoempleo”, Temas Laborales, núm. 81/2005, págs. 100-101.

<sup>3</sup> Para LÓPEZ ANIORTE, M.C.: “Precisando conceptos: autónomo, empresario y emprendedor” en VV.AA.: Fomento del trabajo autónomo y la economía social. Especial referencia a las novedades introducidas por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, FARIAS BATLLE, M. Y FERRANDO GARCÍA, F.M. (Dir.), Aranzadi, 2015, pág. 56, “Con este término, procedente del ámbito de la económica, se enfatiza la idea de riesgo que acompaña a quien asume con determinación la puesta en marcha de un negocio”.

<sup>4</sup> Ley 14/2013 en su art. art. 70.1, a los efectos de conceder facilidades para entrar y residir en España, entiende como actividad emprendedora aquella que sea de carácter innovador con especial interés económico para España y a tal efecto cuenta con un informe favorable del órgano competente de la Administración General del Estado.

<sup>5</sup> En la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, a través de la regulación del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, entiende por tales “las empresas que tengan menos de 50 trabajadores” (art. 4.1).

<sup>6</sup> La Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo los emprendedores y su internacionalización, identifica al emprendedor como aquella persona (física o jurídica) que desarrolle una actividad económica empresarial o profesional (art. 3º).

Social<sup>7</sup>, con lo que cabe la duda de si realmente dicho término ha acabado aportando algo específico<sup>8</sup>.

Con independencia del término que se utilice, a la vista de que pese a las diferencias entre autónomo, empresario y emprendedor<sup>9</sup>, el legislador los usa indistintamente, lo cierto es que el autoempleo, entendido como “la puesta en marcha de una actividad económica, por una o varias personas, con el objetivo fundamental de conseguir con ello una ocupación o puesto de trabajo, siendo precisamente el trabajo su principal aportación e interés en la empresa”<sup>10</sup>, en el actual contexto socio-económico y laboral, parece ser una de las pocas alternativas a la creación de empleo, sobre todo para determinados colectivos, y por ello una parte destacada de las políticas activas de empleo han puesto su punto de mira en el autoempleo tanto individual como colectivo<sup>11</sup>.

El art. 36.1 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo (LE, en adelante), define las políticas activas de empleo como “el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social”. Así pues, el trabajo autónomo no sólo no queda excluido de las políticas activas de empleo, sino que se consideran como tales las medidas dirigidas hacia el fomento del espíritu empresarial y la economía social.

El marco legal de las políticas activas de empleo está subordinado a la condición de Estado miembro de la Unión Europea, donde el fomento del trabajo autónomo no es ninguna novedad, pues ya en el Consejo de Essen, en diciembre de 1994, se comienza a tomar conciencia del relevante papel que el autoempleo puede desempeñar en orden a la creación de empleo, siendo con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam y, en particular, a través del Título VIII sobre el empleo, decidido en el Consejo Europeo Extraordinario sobre el Empleo, celebrado en 1997 en Luxemburgo, cuando el autoempleo se incluye entre las distintas medidas propuestas para la creación de empleo<sup>12</sup>. La hoja de ruta de la política de empleo española, plasmada en la Estrategia Española de Empleo, ha sido trazada por la “Estrategia Europea 2020. Una estrategia para el crecimiento inteligente, sostenible e

---

<sup>7</sup> Los arts. 1 y ss. de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

<sup>8</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. Y FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.: “Emprendedores y reformas laborales”, Revista Doctrinal Aranzadi Social, num.8/2013 (BIB 2013\2367).

<sup>9</sup> A este respecto resulta muy clarificador vid. LÓPEZ ANIORTE, M.C., op. cit., págs. 33-60.

<sup>10</sup> GARCÍA VALVERDE, M. D., op. cit., pág. 105.

<sup>11</sup> No obstante, este trabajo se centra exclusivamente en el autoempleo individual. Sobre los incentivos laborales al autoempleo colectivo vid. CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Incentivos laborales al autoempleo colectivo (I). Incentivos a la constitución de empresas de economía social” y SELMA PENALVA, A.: “Incentivos laborales al autoempleo colectivo (II). Incentivos a la contratación de trabajadores por empresas de economía social” en FARIAS BATLLE, M. y FERRANDO GARCÍA, F.M. (Dir.) VV.AA.: Fomento del trabajo autónomo y la economía social. Especial referencia a las novedades introducidas por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, Aranzadi, 2015, págs. 241-294.

<sup>12</sup> Cfr. GARCÍA VALVERDE, M. D., op. cit., págs. 108-109.

integrador”<sup>13</sup>, en la que se reconoce el emprendimiento y el trabajo por cuenta propia como aspectos fundamentales para el logro del objetivo de crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

En consonancia con todo ello, en España, tanto a nivel estatal, como autonómico, e incluso local<sup>14</sup>, en los últimos años se han intensificado las políticas activas de empleo que tienen como objeto el fomento del espíritu empresarial y de la economía social. En el plano estatal –que es al que se circunscribe este trabajo– un ejemplo de ello es la publicación de tres importantísimas normas:

- La Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.
- Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.

El incentivo al autoempleo, en éstas y en otras normas, se traduce en facilitar los medios de apoyo público para que la puesta en marcha del proyecto sea viable económicamente al inicio del proyecto empresarial, que es cuando mayores aportaciones de capital son necesarias y existe un mayor riesgo de fracaso<sup>15</sup>.

La propia Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (LETA, en adelante), en su Título V –modificado por la Ley 31/2015–, bajo la rúbrica “Fomento y promoción del trabajo autónomo”, en el art. 27.1, señala que “Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia”, y concreta en su apartado 2, que tales políticas “se materializarán, en particular, en medidas dirigidas a:

- a) Remover los obstáculos que impidan el inicio y desarrollo de una actividad económica o profesional por cuenta propia.
- b) Facilitar y apoyar las diversas iniciativas de trabajo autónomo.
- c) Establecer exenciones, reducciones o bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.
- d) Promover el espíritu y la cultura emprendedora.
- e) Fomentar la formación y readaptación profesionales.
- f) Proporcionar la información y asesoramiento técnico necesario.
- g) Facilitar el acceso a los procesos de innovación tecnológica y organizativa, de forma que se mejore la productividad del trabajo o servicio realizado.

---

<sup>13</sup> Sobre la aplicación en España de la Estrategia 2020 vid. FERRANDO GARCÍA, F. M., GARCÍA ROMERO, M. B. Y LÓPEZ ANIORTE, M. C.: “Reflexiones sobre la aplicación en España de la estrategia europea de empleo” en CABEZA PEREIRO, J. Y FERNÁNDEZ PROL, F. (Coord.): Políticas de Empleo, Aranzadi, 2013.

<sup>14</sup> Téngase en cuenta que una de las notas características del marco legal de las políticas activas de empleo es la descentralización del Sistema Nacional de Empleo (vid. los arts. 3 y 4 LE).

<sup>15</sup> GARCÍA VALVERDE, M. D., op. cit., pág. 104.

- h) Crear un entorno que fomente el desarrollo de las iniciativas económicas y profesionales en el marco del trabajo autónomo.
- i) Apoyar a los emprendedores en el ámbito de actividades innovadoras vinculadas con los nuevos yacimientos de empleo, de nuevas tecnologías o de actividades de interés público, económico o social”.

Éstas pueden traducirse a su vez en una amplia amalgama de medidas no sólo laborales y de Seguridad Social, si bien, este trabajo únicamente se limita a las mismas. En concreto, partiendo del sentido amplio en el que pueden ser concebidas las medidas de estímulo al autoempleo individual desde la óptica laboral y de Seguridad Social, este artículo se ciñe a dos medidas de apoyo directo al autoempleo individual: las subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo entre los demandantes de empleo; y las bonificaciones y reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, y a una medida de apoyo indirecto: los instrumentos de conciliación de la vida familiar y el autoempleo. Por el contrario, quedan excluidos de este artículo una parte muy destacada de los incentivos laborales y de Seguridad Social al autoempleo individual: los que vinculan las políticas activas de empleo y la prestación por desempleo, pues son analizados en otro artículo de este número monográfico de la revista. Igualmente, dado que pueden ser calificadas de medidas de apoyo indirecto al emprendimiento en sentido amplio desde las bonificaciones, reducciones y exenciones a la contratación por cuenta ajena, hasta la creación o modificación de modalidades contractuales<sup>16</sup>, como el polémico contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, o el contrato eventual para el primer empleo joven, tratar toda una especie *de cajón de sastre* de medidas indirectas de apoyo al emprendimiento excedería sobradamente el cometido de este trabajo y vendría a duplicar algunos aspectos que serán tratados en otros artículos.

## **2. SUBVENCIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO AUTÓNOMO ENTRE LOS DEMANDANTES DE EMPLEO**

El art. 29.1 LETA, ubicado en el ya mencionado Título V, bajo la rúbrica “Fomento y promoción del trabajo autónomo”, señala que “los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias y en el marco de los compromisos asumidos en la Unión Europea, adoptarán programas de ayuda financiera a las iniciativas económicas de las personas emprendedoras”. En este sentido, el Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional, en lo que se refiere al establecimiento de un programa de promoción del empleo autónomo, cuya finalidad es facilitar la constitución de desempleados en trabajadores autónomos o por cuenta propia, es desarrollado por la Orden

---

<sup>16</sup> “La creación o modificación de modalidades contractuales ha sido y es una de las fórmulas utilizadas por el legislador español como medida de fomento de empleo de carácter estatal. En estos casos no estamos ante medidas de contenido económico –subvenciones, bonificaciones o reducciones, desgravaciones fiscales– sino ante alteraciones del régimen normativo de regulación de las distintas modalidades de contrato de trabajo con la finalidad de facilitar la incorporación al trabajo de determinados colectivos. Así ha venido ocurriendo en los últimos años, entre otros, con el contrato de fomento de la contratación indefinida –1997– o con el contrato de apoyo a los emprendedores –2012–”. GARCÍA TESTAL, E. Y ALTÉS TÁRREGA, J.A.: “El uso de las modalidades contractuales como medida de fomento del empleo juvenil y prolongación de la vida laboral.”, Revista de Información Laboral, núm. 2/2015, (BIB 2015\579).

TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.

Aunque la promoción del trabajo autónomo es relativamente reciente en nuestro sistema, ligada a su función de política activa de empleo en el contexto de la vigente crisis, lo cierto es que el programa de promoción del empleo autónomo data del año 1986 (Programa III de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 21 de febrero de 1986, por la que se establecen diversos Programas de apoyo a la creación de empleo, desarrollada por la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 22 de marzo de 1994).

Estas subvenciones, como la propia Orden subraya, forman parte de las políticas activas de empleo contempladas en la LE y tienen como finalidad “hacer más atractiva la opción del trabajo por cuenta propia entre los demandantes de empleo, garantizando una financiación mínima de los proyectos en sus primeras fases de implantación”.

La Orden TAS/1622/2007 contempla cuatro modalidades de subvención:

**- Subvención por el establecimiento como trabajador autónomo o por cuenta propia**

Se trata de una subvención de hasta un máximo de 10.000 euros, que será determinada por los órganos competentes de la Administración General del Estado o de las Administraciones de las Comunidades Autónomas, graduándose en función de la dificultad para el acceso al mercado de trabajo del solicitante, en consonancia con el art. 29.2 LETA, que establece que “la elaboración de estos programas atenderá a la necesidad de tutela de los colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, a la garantía de la viabilidad futura de los proyectos beneficiarios, así como a la exigencia de evaluación de los efectos de las ayudas económicas sobre los objetivos propuestos”.

A este respecto, el propio art. 3.1.a) Orden TAS/1622/2007, enumera una serie de colectivos: “1.º Desempleados en general; 2.º Jóvenes desempleados de 30 o menos años; 3.º Mujeres desempleadas; 4.º Desempleados con discapacidad; 5.º Mujeres desempleadas con discapacidad”, parece que ordenados de menor a mayor<sup>17</sup> y de manera no taxativa, ya que señala que “los Servicios Públicos de Empleo podrán considerar, además de los anteriores, otros colectivos con dificultades de inserción laboral”<sup>18</sup>, y

---

<sup>17</sup> FERRANDO GARCÍA, F.M.: “Incentivos laborales al emprendimiento o autoempleo individual (I)” en FARIAS BATLLE, M. Y FERRANDO GARCÍA, F.M. (Dir.) VV.AA.: Fomento del trabajo autónomo y la economía social. Especial referencia a las novedades introducidas por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, Aranzadi, 2015, pág. 187.

<sup>18</sup> No puede obviarse que es el art. 30.1 LE el que fija quienes han de considerarse como colectivos prioritarios, sin establecer una lista cerrada de estos colectivos, sino una lista abierta: “1. El Gobierno y las comunidades autónomas adoptarán, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea y en la Estrategia Española de Activación para el Empleo, programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o en situación de exclusión social, e inmigrantes, con respeto a la legislación de extranjería, u otros que se puedan determinar, en el marco del Sistema Nacional de Empleo”. El art. 3.1.a) (...)

matiza que “en el supuesto de mujeres víctimas de violencia de género, las subvenciones correspondientes a mujeres se incrementarán hasta en un 10 por ciento”.

#### **- Subvención financiera**

La subvención financiera tiene por objeto reducir los intereses de los préstamos destinados a financiar las inversiones para la creación y puesta en marcha de la empresa.

La cuantía de la subvención será equivalente a la reducción de hasta 4 puntos del interés fijado por la entidad de crédito pública o privada que conceda el préstamo, y tendrá un límite de 10.000 euros, que se fijará por el Servicio Público de Empleo competente, graduándose en función de la dificultad para el acceso al mercado de trabajo del solicitante, según se trate de alguno de los colectivos establecidos en el art. 3.1.a) Orden TAS/1622/2007, si bien, en el caso de microcréditos concedidos por el Instituto de Crédito Oficial o por otras entidades de crédito, la subvención podrá llegar a ser el coste total de los gastos financieros, con los límites señalados.

La subvención se pagará de una sola vez, como si se devengase cada año de la duración del préstamo, incluido el posible periodo de carencia.

#### **- Subvención para asistencia técnica**

El fomento del trabajo autónomo, conforme al art. 28.2 LETA, habrá de atender a “las necesidades de información y asesoramiento técnico para su creación, consolidación y renovación, promoviendo, a estos efectos, las fórmulas de comunicación y cooperación entre autónomos”. En consecuencia, con esta subvención se pretende financiar parcialmente la contratación, durante la puesta en marcha de la empresa, de los servicios externos necesarios para mejorar el desarrollo de la actividad empresarial, así como para la realización de estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis y otros de naturaleza análoga. La cuantía subvencionada es de hasta el 75 por ciento del coste de los servicios prestados con un tope de 2.000 euros y sólo podrán ser prestados por las asociaciones de trabajadores autónomos con carácter intersectorial y con suficiente implantación en el ámbito territorial correspondiente, o por otras personas jurídicas o personas físicas especializadas que reúnan garantías de solvencia profesional.

Esta modalidad de subvención, al contrario de lo que ocurre con la subvención por el establecimiento como trabajador autónomo o por cuenta propia y la subvención financiera, es una ayuda escasamente valorada por los posibles beneficiarios, que parecen no apreciar el valor de este tipo de estudios para la puesta en marcha de un negocio, por lo que la Exposición de Motivos de la Orden TAS/1622/2007, señala que “es necesario hacer más atractiva y solvente esta ayuda con el objeto de cubrir las carencias gerenciales que algunos trabajadores autónomos tienen”, si bien, tal desiderátum no se hace efectivo a lo largo de la Orden de alguna forma más tangible.

---

Orden TAS/1622/2007 contempla básicamente los colectivos prioritarios, olvidándose, una vez más, de aludir expresamente a los inmigrantes, que pese al art. 30 LE, son el gran olvidado de las políticas activas de empleo. Cfr. FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., op. cit., págs. 59-95.

### - Subvención para formación

En línea con el apoyo a la función gerencial, también se prevé la posibilidad de subvencionar las carencias de formación del trabajador autónomo durante la puesta en marcha de la empresa a través de la financiación parcial de cursos relacionados con la dirección y gestión empresarial y nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Igual que en el caso de la subvención para asistencia técnica, la cuantía subvencionada será de hasta el 75 por ciento del coste de los cursos recibidos, pero en este caso con un tope de 3.000 euros, y la formación deberá ser prestada bien por las asociaciones de trabajadores autónomos con carácter intersectorial y con suficiente implantación en el ámbito territorial correspondiente, bien por otras personas jurídicas o personas físicas especializadas que reúnan garantías de solvencia profesional

En ninguna de las cuatro modalidades de subvenciones el importe podrá ser de tal cuantía que, ya sea aisladamente, o en concurrencia con otras subvenciones o ayudas de otras Administraciones Públicas, o de otros entes públicos o privados, nacionales o internacionales, supere el coste de la actividad a desarrollar por el beneficiario (art. 7 Orden TAS/1622/2007).

Los créditos con los que se financiarán estas subvenciones tendrán el carácter de fondos de empleo de ámbito nacional y figurarán identificados y desagregados en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, de acuerdo con el art. 14.1 LE y la distribución de los fondos a las Comunidades Autónomas con competencias traspasadas de gestión se efectuará según lo establecido en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria (art. 5 Orden TAS/1622/2007).

Podrán ser beneficiarios de cualquiera de estas cuatro modalidades de subvención las personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo, previamente a la fecha de inicio de la actividad, cuando se establezcan como trabajadores autónomos o por cuenta propia, dándose de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), en el régimen especial por cuenta propia que corresponda o Mutuality del colegio profesional. Fecha de alta que será considerada como fecha de inicio de la actividad.

A los efectos de la Orden TAS 1622/2007, se considerarán trabajadores desempleados “a los demandantes de empleo, no ocupados, que estén registrados en los Servicios Públicos de Empleo”, circunstancia que será verificada de oficio por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Los trabajadores autónomos o por cuenta propia también podrán ser beneficiarios cuando formen parte de comunidades de bienes o sociedades civiles, siempre que las subvenciones se soliciten a título personal.

La Orden TAS/1622/2007 excluye como posible beneficiarios a los socios de sociedades mercantiles, cooperativas y sociedades laborales y los autónomos

colaboradores<sup>19</sup>, así como a los trabajadores que hayan desarrollado la misma o similar actividad como autónomos o por cuenta propia en los seis meses anteriores al inicio de la actividad.

Los beneficiarios de estas subvenciones tendrán las obligaciones establecidas con carácter general en el art. 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y las demás establecidas en la Orden TAS/1622/2007, o que establezcan las administraciones competentes. Además, estarán obligados a realizar la actividad que fundamente la concesión de la ayuda o subvención, a darse de alta en el Censo de Obligados Tributarios y en el Impuesto sobre Actividades Económicas (art. 8.1 Orden TAS/1622/2007), y a mantener su actividad empresarial y su alta en Seguridad Social o equivalente durante al menos tres años. En caso de incumplimiento, salvo que se acrediten causas ajenas a la voluntad del beneficiario, y siempre que el cumplimiento se aproxime de forma significativa al cumplimiento total y se acredite por el beneficiario una actuación inequívocamente tendente a la satisfacción de sus compromisos, procederá el reintegro de las subvenciones percibidas, de forma proporcional al tiempo que reste para el cumplimiento de los tres años, de acuerdo con los criterios de graduación que establezcan las administraciones competentes, según lo dispuesto en el art. 37.2 de la Ley 38/2003 (art. 4 Orden TAS/1622/2007).

### **3. REDUCCIONES Y BONIFICACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL**

#### **3.1. Aspectos introductorios**

Las políticas de fomento del trabajo autónomo se materializan fundamentalmente en el establecimiento de exenciones, reducciones o bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, que hasta la Ley 31/2015 se hallaban dispersas en diversas normas. De hecho, si hay un tema especialmente dificultoso para los profesionales que ejercen una actividad por cuenta propia, es el conocimiento exacto de los beneficios vigentes a los que pueden acceder en forma de reducción o bonificación en la cotización a la Seguridad Social, tanto por su regulación en diferentes normas, como por las continuas modificaciones a las que se somete esta materia<sup>20</sup>.

La Ley 31/2015 no sólo ha procedido, –conforme al art. 121 del Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, y al art. 121 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia–, a reordenar y agrupar en el Título V de la LETA los incentivos al autoempleo individual en el ámbito de empleo y Seguridad Social, con el fin de dotar de transparencia y mayor seguridad

---

<sup>19</sup> No obstante, los socios de cooperativas y sociedades laborales pueden acceder a las subvenciones dispuestas en la Orden TAS/3501/2005, de 7 de noviembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en las cooperativas y sociedades laborales. Dichas entidades pueden acogerse a las subvenciones previstas en la Orden ESS/1338/2013, de 11 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas, y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal y se convoca su concesión para el año 2013, modificada por la Orden ESS/419/2015, de 26 de febrero.

<sup>20</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. y FERNÁNDEZ ORRICO, F. J., op. cit..

jurídica al marco regulatorio vigente, así como a la armonización de los requisitos y obligaciones legal o reglamentariamente previstos para acceder a las bonificaciones y reducciones en la cotización a la Seguridad Social, también ha procedido a la mejora de los incentivos ya existentes y la implementación de otros nuevos.

La reordenación de los incentivos en las cotizaciones a la Seguridad Social, la armonización de requisitos y obligaciones, así como la mejora de los incentivos ya existentes y la implementación de otros nuevos, han de ser valorados muy positivamente. Sin embargo, tales incentivos, al igual que las subvenciones anteriormente tratadas, han de estar orientados a determinados colectivos con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, en concreto a los colectivos prioritarios reseñados en el art. 30 LE<sup>21</sup>, pero el legislador ha extendido paulatinamente el ámbito subjetivo de los incentivos con la inclusión de los trabajadores con 30 años o más, “generalizando las ayudas hasta el punto de descentrar el punto de mira de las políticas activas de empleo y, con ello, mermar su eficacia”<sup>22</sup>.

Siguiendo el propio tenor literal de la LETA, el estudio de los incentivos al autoempleo en las cotizaciones a la Seguridad Social puede realizarse distinguiendo cinco apartados: Trabajadores con edad igual o superior a 30 años (art. 31.1 LETA); Emprendimiento juvenil (art. 31.2 LETA); Personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo (art. 32 LETA); Familiares del trabajador autónomo (arts. 35 y 37 LETA); y Trabajadores autónomos de Ceuta y Melilla (art. 36 LETA)<sup>23</sup>.

### **3.2. Trabajadores con edad igual o superior a 30 años**

Pese a que las políticas activas de empleo deben estar orientadas a atender la empleabilidad de los colectivos con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, el legislador, dada la acuciante necesidad de combatir el desempleo en términos generales, pocos meses después de que la Ley 11/2013 incorporara al ordenamiento español la demandada “tarifa plana para autónomo”, limitándola a los jóvenes emprendedores

---

<sup>21</sup> Por colectivos prioritarios se entiende “aquellas personas que, como consecuencia de sus especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, requieren un tratamiento específico y tuitivo”, OLARTE ENCABO, S.: Políticas de Empleo y Colectivos con Especiales Dificultades. La «subjetivación» de las Políticas de Empleo, Aranzadi, 2008, p. 147.

<sup>22</sup> FERRANDO GARCÍA, F.M., op. cit., pág. 190, que alude en este sentido al Dictamen 7/2015, de 13 de mayo, sobre el Anteproyecto de Ley por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y la economía social.

<sup>23</sup> Téngase en cuenta que la bonificación a trabajadores incluidos en el RETA por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación (art. 30 LETA) y la bonificación de cuotas de Seguridad Social para trabajadores autónomos en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad (art. 38 LETA), serán analizadas como instrumentos de conciliación de la vida familiar y el autoempleo, y los supuestos de compatibilidad como de capitalización de las prestaciones por desempleo y por cese de actividad serán objeto de estudio monográfico en otro capítulo de esta obra. Además, existen otras situaciones especiales en las que la cuota del autónomo puede verse reducida, pero que no van a ser analizadas como incentivos al emprendimiento individual: la bonificación del 50% para nuevos autónomos en pluriactividad, la posibilidad de los autónomos dedicados a la venta ambulante o a domicilio de elegir la base mínima de cotización y la exoneración de cuotas, salvo por incapacidad temporal y en su caso por contingencias profesionales de los autónomos con 65 años o más que acrediten 35 años o más de cotización efectiva a la Seguridad Social.

(varones menores de 30 años y mujeres menores de 35 años)<sup>24</sup>, a través de la Ley 14/2013, hace extensibles algunos de los beneficios de la cotización en el RETA a quienes aún teniendo 30 ó más años, causen alta inicial en el RETA, o no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta<sup>25</sup>.

Esta práctica generalización de las ayudas al autoempleo, como ya se ha comentado, ha sido criticada por la doctrina<sup>26</sup>, si bien, dada la situación del mercado de trabajo y el cambio del modelo productivo, –muy alejado del modelo industrial en el que se empleaban grandes grupos de trabajadores por cuenta ajena–, “no resulta desdeñable este guiño a los emprendedores mayores que inician una actividad por primera vez o que han permanecido inactivos por un tiempo considerable y les resulta más costoso reiniciar la actividad (la misma o una nueva, no distingue la norma)”<sup>27</sup>.

La Ley 31/2015 ha reordenado y agrupado en el Título V de la LETA los incentivos al autoempleo individual en el ámbito de empleo y Seguridad Social, con lo que el programa de reducciones en las cuotas a la Seguridad Social aplicables a los autónomos con edad igual o superior a treinta años, ha pasado de la Disposición Adicional 35ª bis LGSS/1994<sup>28</sup> al art. 31.1 LETA, cuya redacción ha sufrido algunos cambios con respecto a la versión originaria de 2013.

Las reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social previstas en el apartado 1 del art. 31 LETA quedan restringidas a quienes causen alta inicial en el RETA o no hubieran estado en situación de alta los 5 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, pues lo que se pretende es fomentar nuevas altas en el RETA o la reincorporación de quienes hace años que causaron baja, así como evitar la picaresca que supondría darse de baja en el RETA para causar una nueva alta y beneficiarse de las reducciones y bonificaciones. Además, los beneficiarios de estas reducciones y bonificaciones podrán, una vez iniciada su actividad, emplear a trabajadores por cuenta ajena (art. 31.4 LETA).

Podrán ser beneficiarios de estos incentivos los socios de sociedades laborales y los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado que estén encuadrados en el RETA (art. 31.3 LETA).

---

<sup>24</sup> Con la Ley 11/2013 “el legislador no solo se aparta de la idea de suprimir (o reducir) bonificaciones a la Seguridad Social, que parecía acoger meses atrás, sino que aumenta su número y dispersión; todo un despropósito técnico”. SEMPERE NAVARRO, A. V.: “Contenido socio-laboral de las Leyes 11 y 14/2013, de apoyo a los emprendedores”, Revista Aranzadi Doctrinal, num.7/2013, (BIB 2013\2186).

<sup>25</sup> La Ley 14/2013 añade una nueva disposición adicional, la 35ª bis, a la LGSS/1994, con la que se da respuesta a las voces que criticaban la circunscripción de los beneficios en la cotización a los jóvenes emprendedores, posibilitando la aplicación de determinados beneficios en la cotización a los emprendedores mayores de 30 años. Cfr. DURÁN BERNARDINO, M.: “Bonificaciones y reducciones a la Seguridad Social como medida de fomento del autoempleo juvenil. Últimas reformas”, Información Laboral, num.2/2014, (BIB 2014\801).

<sup>26</sup> FERRANDO GARCÍA, F.M., op. cit., pág. 190.

<sup>27</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. Y FERNÁNDEZ ORRICO, F. J., op. cit.

<sup>28</sup> Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (vigente hasta el 2 de enero de 2016) y derogado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En cuanto a la cuantía, el art. 31.1 LETA prevé una reducción gradual, de manera que a medida que va transcurriendo el tiempo, disminuye la reducción en la cotización, en el posible entendimiento de que el emprendedor conforme pasa el tiempo va recuperando la inversión realizada, algo que no suele suceder hasta pasados los años, en el mejor de los casos<sup>29</sup>.

Se distingue entre un primer periodo de 6 meses desde la fecha de efectos del alta y los siguientes 6 meses.

Durante los primeros 6 meses, el beneficiario puede optar entre la conocida como “tarifa plana”, es decir, una cuota fija de 50 euros mensuales por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, si decide cotizar por la base mínima que le corresponda, o bien, si prefiere una base de cotización superior a la mínima, podrá aplicársele una reducción del 80% sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda, el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal<sup>30</sup>.

Con posterioridad al periodo inicial de 6 meses, y con independencia de la base de cotización elegida, podrán aplicarse las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de hasta 12 meses, hasta completar un periodo máximo de 18 meses tras la fecha de efectos del alta, según la siguiente escala:

- a) Una reducción equivalente al 50% de la cuota durante los 6 meses siguientes al período inicial previsto en los dos primeros párrafos de este apartado<sup>31</sup>.
- b) Una reducción equivalente al 30% de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra a)<sup>32</sup>.
- c) Una bonificación equivalente al 30% de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra b)<sup>33</sup>.

---

<sup>29</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. Y FERNÁNDEZ ORRICO, F. J., op. cit..

<sup>30</sup> Para el año 2016, dado que la base mínima de cotización del RETA es de 893,10€ y el tipo de cotización por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal es del 29,80%, si se le aplica una reducción en la cuota equivalente al 80%, la cuota a pagar será de 53,23€, en vez de 266,14€, lo que supone un ahorro de 212,91€ al mes. Posiblemente, convendría al autónomo optar por una base de cotización superior, a los efectos de poder sufrir cualquier contingencia, por sólo 3,23€ más, sobre todo, teniendo en cuenta que después de esos 6 meses la cuota será la misma con independencia de la base de cotización por la que se haya optado.

<sup>31</sup> Para el año 2016, dado que la base mínima de cotización del RETA es de 893,10€ y el tipo de cotización por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal es del 29,80%, si se le aplica una reducción en la cuota equivalente al 50%, la cuota a pagar será de 133,07€, en vez de 266,14€, lo que supone un ahorro de 133,07€ al mes.

<sup>32</sup> Para el año 2016, dado que la base mínima de cotización del RETA es de 893,10€ y el tipo de cotización por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal es del 29,80%, si se le aplica una reducción en la cuota equivalente al 30%, la cuota a pagar sería de 186,3€, en vez de 266,14€, lo que supone un ahorro de 79,84€ al mes.

<sup>33</sup> La cuota a pagar será igualmente de 186,3€, con la diferencia de que al tratarse de una bonificación y no de una reducción, la diferencia entre los 266,14€ que correspondería pagar los asume el Servicio Público de Empleo Estatal, pues como indica el art. 31.5 LETA “Las bonificaciones de cuotas previstas en este artículo se (...)”

Así pues, un autónomo que cause alta inicial en el RETA o vuelva a hacerlo después de un periodo mínimo de 5 años, podrá ahorrarse con los datos de la Orden de cotización de 2016<sup>34</sup> aproximadamente un total de 1.277,46€ en los primeros 6 meses, si ha optado por la reducción del 80% y otros 1.277,46€ en los 6 meses siguientes, es decir un total de 2.554,92€, de los que la mayor cuantía (2.315,4€) será asumida por la partida presupuestaria de la Seguridad Social y el resto (239,52€) por la partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal (art. 31.5 LETA). Esta situación no deja de ser llamativa, ya que al ser concebidas como políticas activas de empleo y teniendo en cuenta la difícil situación económica en la que se encuentra el sistema de Seguridad Social, parece que lo más adecuado habría sido que todos los incentivos fueran bonificaciones, como de hecho lo son los incentivos adicionales al emprendimiento juvenil del apartado 2 del mismo precepto de la LETA, o que por lo menos que la mayor cuantía de los incentivos hubiera sido soportada por el Servicio Público de Empleo Estatal.

### 3.3. Emprendimiento juvenil

La crisis ha afectado gravemente a la tasa de desempleo juvenil, centrando la atención de la OIT<sup>35</sup> y de la Unión Europea<sup>36</sup>. España presenta una de las tasas de desempleo juvenil más altas de toda Europa, siendo éste uno de los colectivos más vulnerables de la crisis económica, con cifras realmente alarmantes, que aunque parecen haber empezado a mejorar a finales de 2015, siguen siendo muy preocupantes.

La necesidad de implementar acciones específicas para fomentar el empleo y el autoempleo de los jóvenes, vienen siendo una constante tanto a nivel nacional como europeo. Como respuesta a las recomendaciones de la Unión Europea y en el marco del Plan de Empleo Juvenil del Programa Nacional de Reformas de España de 2012, la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 del Gobierno de España<sup>37</sup> y el establecimiento de la Garantía Juvenil<sup>38</sup>, el legislador nacional vuelve a hacer hincapié en los incentivos al autoempleo individual de los jóvenes a través de reducciones y bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social.

---

financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal y las reducciones de cuotas se soportarán por el presupuesto de ingresos de la Seguridad Social, respectivamente”.

<sup>34</sup> Orden ESS/70/2016, de 29 de enero, 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, contenidas en la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

<sup>35</sup> Vid. el Informe de la OIT “Tendencias mundiales del empleo juvenil 2012”.

<sup>36</sup> Vid. la “Iniciativa de oportunidades para la Juventud 2011”.

<sup>37</sup> Sobre la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 vid., entre otros: CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Incentivos laborales para combatir el desempleo juvenil: una reordenación obligada” en VV.AA.: La protección por desempleo en España, Laborum, 2015, págs. 549-562; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. Y CALVO GALLEGOS, F.J. (Dir.) VV.AA.: La estrategia de emprendimiento y empleo joven en la Ley 11/2013: desempleo y ocupación juvenil, Bomarzo, 2013; y MORALES ORTEGA, J.M. (Coord.) VV.AA.: Jóvenes y políticas de empleo: entre la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven y la Garantía Juvenil, Bomarzo, 2014.

<sup>38</sup> Recomendación del Consejo de 22 de abril de 2013 sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil (2013/C 120/01). Sobre el sistema Nacional de Garantía Juvenil, vid.: FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: “El sistema Nacional de Garantía Juvenil, nuevo instrumento de actuación y apoyo a la contratación de jóvenes”, Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social, núm. 377-378/2014, págs. 143-179 y GONZÁLEZ DÍAZ, F.A.: “La garantía juvenil: ¿una respuesta a la crisis del empleo de los jóvenes?”, Nueva revista española de derecho del trabajo, núm. 181/2015, págs. 209-238.

Los incentivos al autoempleo en las cotizaciones a la Seguridad Social no son ninguna novedad entre las medidas de apoyo al emprendimiento juvenil. Ya el Real Decreto-Ley 2/2003, de 25 de abril, de medidas de reforma económica, –después convalidado por la Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica–, incorporó a la LGSS/1994 la Disposición Adicional 35<sup>a</sup>, conforme a la cual “En el supuesto de que en el momento del alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos los trabajadores tengan treinta o menos años de edad, la base de cotización será la elegida por ellos entre el 75 por ciento de la base mínima y hasta la cuantía de la base máxima, fijadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en cada ejercicio y durante los tres años inmediatamente siguientes a la fecha de efectos de dicha alta”.

Desde la versión originaria de la Disposición Adicional 35<sup>a</sup> LGSS/1994, hasta el vigente art. 31.2 LETA, las reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social con el objeto de fomentar el emprendimiento juvenil han sido modificadas en muy diversas ocasiones. La primera de ellas, en menos de un año, con la Disposición Adicional 44.3 de la Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005, con la que se introducen importantes novedades: la eliminación de la referencia al “alta inicial”; la reducción del tiempo de disfrute a dos años, distinguiéndose un periodo de reducción (del 25%, durante 12 meses) y un periodo de bonificación (también del 25%, los 12 meses siguientes a la reducción); la extensión de la ayuda a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado; y la regulación de la financiación de la misma<sup>39</sup>, si bien, la diferencia esencial respecto a la redacción anterior reside en que, tras la Ley 2/2004, la bonificación se aplica sobre la cuota, sin merma de la base de cotización elegida, con lo que se mejoran las futuras prestaciones de los jóvenes que se acojan a este incentivo<sup>40</sup>. No obstante, ha sido en 2013, cuando se ha producido la reforma más importante, a través del Real Decreto Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y estímulo del crecimiento y la creación de empleo, y la Ley 11/2013<sup>41</sup>, con la comúnmente conocida como “tarifa plana para jóvenes autónomos menores de 30 años”<sup>42</sup>, y poco después con la Ley 14/2013, que hace extensible determinadas reducciones a los varones mayores de 30 años y las mujeres mayores de 35 años.

Como ya se ha señalado, con la Ley 31/2015, se deroga la Disposición Adicional 35<sup>a</sup> LGSS/1994 y los incentivos al emprendimiento juvenil a través de bonificaciones y reducciones a la Seguridad Social pasan al art. 31.2 LETA, conforme al cual “En el supuesto de que los trabajadores por cuenta propia sean menores de 30 años, o menores de 35 años en el caso de mujeres, y causen alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los 5 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen

---

<sup>39</sup> DURÁN BERNARDINO, M., op. cit.,.

<sup>40</sup> Cfr. SEMPERE NAVARRO, A. V. Y FERNÁNDEZ ORRICO, F. J., op. cit., que la califican como acertada.

<sup>41</sup> Calificada como “la estrella de los beneficios en los trabajadores autónomos que deciden iniciar por vez primera una actividad” FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: “Medidas laborales y de Seguridad Social de apoyo a los emprendedores”, en RODRIGUEZ ARANA, M.A. y FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: *Ley de Emprendedores: Aspectos fiscales, laborales, mercantiles y administrativos*, Lex Nova-Thomson Reuters, 2015, pág. 116 y SEMPERE NAVARRO, A. V. Y FERNÁNDEZ ORRICO, F. J., op. cit.,.

<sup>42</sup> Tal y como recuerda DURÁN BERNARDINO, M., op. cit., dicho término no es realmente representativo, a lo sumo, lo sería tan solo de los primeros seis meses de reducción del 80%, periodo que no representa ni al total de la reducción (15 meses) ni al total de bonificación (15 meses), y en todo caso, debería hablarse de “tarifa progresiva”.

Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, podrán aplicarse además de las reducciones y bonificaciones previstas en el apartado anterior, una bonificación adicional equivalente al 30 por ciento, sobre la cuota por contingencias comunes, en los 12 meses siguientes a la finalización del periodo de bonificación previsto en el apartado primero, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal. En este supuesto la duración máxima de las reducciones y bonificaciones será de 30 meses”.

Así pues, podrán ser beneficiarios los varones menores de 30 años y las mujeres menores de 35, pero siempre que causen alta inicial en el RETA o no hubieran estado en situación de alta los 5 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, restricción que no contemplaba la derogada Disposición Adicional 35 LGSS/1994 en la reducción prevista en su apartado 1, aunque sí en las del apartado 2. Dicha restricción ha sido justificada en el hecho de que con la medida se pretende incentivar que los jóvenes den el primer paso para iniciar una actividad y si se hiciera extensible a cualquier supuesto, muchos valorarían darse de baja y volver a darse de alta.

Debe subrayarse la desaparición de la antigua prohibición de que los beneficiarios empleen a trabajadores por cuenta ajena, prohibición absolutamente incoherente con las políticas activas de empleo, en las que se enmarcan los incentivos al emprendimiento como germen de futuras contrataciones<sup>43</sup>. Igualmente, es destacable el hecho de que el apartado 3 del art. 31 LETA haga extensibles estas reducciones y bonificaciones a los socios de sociedades laborales y a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado que estén encuadrados en el RETA, pues aunque ni el Real Decreto Ley 4/2013, ni la Ley 11/2013, señalaban nada al respecto, las instrucciones de 17 de junio de 2013 y de 4 de julio de 2013 de la Subdirección General de Ordenación e Impugnaciones de la Seguridad Social, excluyeron a tales colectivos de los beneficios en la cotización dispuestos para los jóvenes emprendedores, lo que fue objeto de numerosas críticas, fundamentalmente por estar recogidas en una mera instrucción interna de la Subdirección General de Ordenación e Impugnación de la Seguridad Social<sup>44</sup>.

---

<sup>43</sup> FERRANDO GARCÍA, F.M., op. cit., pág. 195. Dicha situación, fue duramente criticada por la doctrina. Cfr. CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>.E.: “El Derecho al Trabajo y el empleo asalariado en los márgenes: de nuevo el emprendimiento y el autoempleo”, Revista Relaciones Laborales, nº 11, 2013, tomo 1, págs. 139-140, DURÁN BERNARDINO, M., op. cit., CHARRO BAENA, P.: “Las nuevas fórmulas de contratación laboral que fomentan el emprendimiento de los jóvenes, a examen”, en VV.AA.: La protección por desempleo en España, Laborum, 2015, pág. 104 y SEMPERE NAVARRO, A. V. Y FERNÁNDEZ ORRICO, F. J., op. cit..

<sup>44</sup> DURÁN BERNARDINO, M., op. cit., recuerda los argumentos esgrimidos a favor de dicha exclusión: “El motivo explícito de dicha exclusión reside en cumplir con la finalidad principal de este sistema de incentivos, «fomentar el emprendimiento y el trabajo por cuenta propia de los jóvenes», entendiéndose por «emprendedores» a aquellos trabajadores autónomos que causan alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia en su condición de titular del negocio o industria, y por «trabajador autónomo propiamente dicho», aquel que tiene el control efectivo de la empresa, lo que a efectos de Seguridad Social significa que sea titular del 50% o más del Capital y que ejerza funciones de Dirección y Gestión. Y el motivo implícito, según fuentes de la Tesorería General de la Seguridad Social es el de «evitar el fraude», pues, de no ser así, el control del requisito de «no emplear trabajadores por cuenta ajena» no sería factible”. No obstante, DURÁN BERNARDINO, con buen criterio, sostiene que estas exclusiones, sin respaldo jurídico alguno, carecen de toda lógica si se tiene en cuenta que la finalidad principal de las reformas de 2013 fueron reactivar el (...)

En cuanto al importe de las reducciones y bonificaciones, los jóvenes emprendedores que cumplan con los requisitos antedichos, podrán beneficiarse de los incentivos dispuestos en el art. 31.1 LETA con carácter general, y una vez cumplido el periodo máximo dispuesto de 12 meses, en los 12 meses siguientes, podrán disfrutar de una bonificación adicional equivalente al 30% sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda, el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal. En este supuesto, la duración máxima de las reducciones y bonificaciones será de 30 meses (art. 31.2 LETA).

Es decir, hay que distinguir 3 periodos:

- **1er periodo:** Durante los primeros 6 meses, el beneficiario puede optar entre la conocida como “tarifa plana”, es decir, una cuota fija de 50 euros mensuales por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, si decide cotizar por la base mínima que le corresponda, o bien, si prefiere una base de cotización superior a la mínima, podrá aplicársele una reducción del 80% sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda, el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal<sup>45</sup>.
- **2do periodo:** Con posterioridad al periodo inicial de 6 meses, y con independencia de la base de cotización elegida, podrán aplicarse las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de hasta 12 meses, hasta completar un periodo máximo de 18 meses tras la fecha de efectos del alta, según la siguiente escala:
  - a) Una reducción equivalente al 50% de la cuota durante los 6 meses siguientes al período inicial previsto en los dos primeros párrafos de este apartado<sup>46</sup>.
  - b) Una reducción equivalente al 30% de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra a)<sup>47</sup>.

---

emprendimiento y que el principal motor económico del Estado español son las pequeñas y medianas empresas, a lo que se une la alta inseguridad jurídica generada tanto en el colectivo afectado como en la sociedad en su conjunto, y que además, se rompe con la finalidad principal de las últimas medidas adoptadas, al dejar fuera de su aplicación a una gran cantidad de autónomos”.

<sup>45</sup> Para el año 2016, dado que la base mínima de cotización del RETA es de 893,10€ y el tipo de cotización por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal es del 29,80%, si se le aplica una reducción en la cuota equivalente al 80%, la cuota a pagar será de 53,23€, en vez de 266,14€, lo que supone un ahorro de 212,91€ al mes.

<sup>46</sup> Para el año 2016, dado que la base mínima de cotización del RETA es de 893,10€ y el tipo de cotización por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal es del 29,80%, si se le aplica una reducción en la cuota equivalente al 50%, la cuota a pagar será de 133,07€, en vez de 266,14€, lo que supone un ahorro de 133,07€ al mes.

<sup>47</sup> Para el año 2016, dado que la base mínima de cotización del RETA es de 893,10€ y el tipo de cotización por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal es del 29,80%, si se le aplica una reducción en la cuota equivalente al 30%, la cuota a pagar sería de 186,3€, en vez de 266,14€, lo que supone un ahorro de 79,84€ al mes.

- c) Una bonificación equivalente al 30% de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra b)<sup>48</sup>.
- **3er periodo:** Después del 2do periodo, se abre un periodo adicional de 12 meses, con una bonificación equivalente al 30%, sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda al tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal<sup>49</sup>. En este supuesto la duración máxima de las reducciones y bonificaciones será de 30 meses<sup>50</sup>.

Así pues, el joven emprendedor que cause alta inicial en el RETA o vuelva a hacerlo después de un periodo de mínimo de 5 años, podrá ahorrarse con los datos de la Orden de cotización de 2016<sup>51</sup> aproximadamente un total de 1.277,46€ en el primer periodo, si ha optado por la reducción del 80%, otros 1.277,46€ en el segundo periodo, y 958,08€ en el 3er periodo, es decir, un total de 3.513€<sup>52</sup>, de los la mayor cuantía (2.315,4€) será asumida por la partida presupuestaria de la Seguridad Social y el resto (1.197,6€) por la partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal (art. 31.5 LETA).

### 3.4. Personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo

Las personas con discapacidad, las víctimas de violencia de género y las víctimas del terrorismo son colectivos con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo. Aunque las víctimas de violencia de género y las víctimas del terrorismo no son referenciados expresamente en el art. 30 LE como colectivos prioritarios, tanto la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo y el Real Decreto 671/2013, de 6 de septiembre, por el que se aprueba su desarrollo reglamentario<sup>53</sup>, como la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de

<sup>48</sup> La cuota a pagar será igualmente de 186,3€, con la diferencia de que al tratarse de una bonificación y no de una reducción, la diferencia entre los 266,14€ que correspondería pagar los asume el Servicio Público de Empleo Estatal, pues como indica el art. 31.5 LETA “Las bonificaciones de cuotas previstas en este artículo se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal y las reducciones de cuotas se soportarán por el presupuesto de ingresos de la Seguridad Social, respectivamente”.

<sup>49</sup> Para el año 2016, dado que la base mínima de cotización del RETA es de 893,10€ y el tipo de cotización por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal es del 29,80%, si se le aplica una reducción en la cuota equivalente al 30%, la cuota a pagar sería de 186,3€, en vez de 266,14€, lo que supone un ahorro de 79,84€ al mes.

<sup>50</sup> Téngase en cuenta que la bonificación en sí será como máximo de otros 12 meses, pero al igual que las reducciones y bonificaciones del 1er y 2do periodo son como máximo de 12 meses, en un periodo máximo de 18 meses, las del 3er periodo son de 12 meses más (24 meses), en un periodo máximo de 30 meses.

<sup>51</sup> Orden ESS/70/2016, de 29 de enero, 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, contenidas en la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

<sup>52</sup> Tales incentivos seguro que influirán a la hora de optar entre incluir a un hijo menor de 30 años en el RETA y poder disfrutar de estas reducciones y bonificaciones, o bien, en el Régimen General, tal y como permite la Disposición Adicional Décima LETA.

<sup>53</sup> El art. 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, señala que “las personas que hayan sufrido daños físicos y/o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad durante al menos dos años anteriores y los hijos, tanto de los heridos como de los fallecidos, tendrán derecho, de conformidad con el artículo 3 bis y previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial (...)

Protección Integral contra la Violencia de Género<sup>54</sup>, las reconocen como colectivos con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, siendo el autoempleo una fórmula muy acertada para su empleabilidad.

La Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, en su Disposición Adicional Undécima, previó por vez primera la bonificación de cuotas a la Seguridad Social para incentivar que las personas con discapacidad se establecieran como trabajadores por cuenta propia<sup>55</sup>. Dicha Disposición fue reformada por el Real Decreto Ley 4/2013 y meses más tarde por su tramitación parlamentaria por Ley 11/2013, así como por la Ley 14/2013, y finalmente por la Ley 31/2015, que también reagrupa estos incentivos al emprendimiento individual en la LETA, concretamente en el art. 32 LETA.

La Ley 31/2015 mejora los incentivos al emprendimiento para las personas con discapacidad, y aunque suprime el programa específico de incentivos al emprendimiento de personas discapacitadas menores de 35 años, contenido en la derogada Disposición Adicional Undécima de la Ley 45/2002, según redacción dada por el art. 30 de la Ley 14/2013, ello no supone una merma en la protección de las personas discapacitadas, pues los beneficios que tenían los menores de 35 años se extienden a todas las personas discapacitadas<sup>56</sup>. Igualmente, es la Ley 31/2015, la que amplía los incentivos dispuestos originariamente para las personas con discapacidad, a las víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo.

Para ser beneficiario de las reducciones y bonificaciones del art. 32 LETA es necesario, además de ser una persona con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, víctima de violencia de género o víctima del terrorismo, causar alta inicial en el RETA o no haber estado en situación de alta en los 5 años inmediatamente anteriores a contar desde la fecha de efectos del alta en el RETA, pues al igual que con el resto de incentivos, lo que se

---

firme, a ser beneficiarios de las medidas de bonificación a la contratación y de las políticas activas de empleo previstas en la legislación específica” y el art. 46 del Real Decreto 671/2013, de 6 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 29/2011, concreta que las personas incluidas en dicho precepto, tendrán derecho a ser beneficiarias de las medidas de bonificación a la contratación previstas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo y a ser beneficiarias de medidas de inserción laboral para colectivos con especiales dificultades para el acceso y permanencia en el empleo, de conformidad con lo previsto en la LE. Sobre las políticas activas de empleo destinadas a las víctimas del terrorismo Vid. KAHALE CARRILO, D.T.: “Régimen de protección social” en SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.) y Kahale Carrilo, D.T. (Coord.) VV.AA. en Reconocimiento y protección integral a las víctimas del terrorismo. Estudio de la normativa básica estatal y autonómica, EOLAS, 2011, págs. 122-127.

<sup>54</sup> El art. 22 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, dispone que “en el marco del Plan de Empleo del Reino de España, se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo. Este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia”.

<sup>55</sup> “Las personas minusválidas que se establezcan como trabajadores por cuenta propia, vinculados a un proyecto de autoempleo aprobado por la Administración competente, se beneficiarán durante los tres años siguientes a dicha aprobación de una bonificación del 50 por 100 de la cuota correspondiente a la base de cotización mínima establecida por el Régimen especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomo”.

<sup>56</sup> Con la Ley 14/2013 los discapacitados menores de 35 años podían beneficiarse de una reducción del 80% de la cuota durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta en el RETA, mientras que los discapacitados de 35 ó más años, sólo podrían beneficiarse de una reducción del 80% de la cuota durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta en el RETA.

pretende es fomentar nuevas altas en el RETA o la reincorporación de quienes hace años que causaron baja, así como evitar la picaresca que supondría darse de baja en el RETA para causar una nueva alta y beneficiarse de las reducciones y bonificaciones. Además, los beneficiarios de estas reducciones y bonificaciones podrán, una vez iniciada su actividad, emplear a trabajadores por cuenta ajena (art. 32.2 LETA), situación más coherente con el fomento del empleo propio de las políticas activas de empleo que la prohibición anterior.

Estos beneficios en la cotización serán también de aplicación a los socios de sociedades laborales y a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado que estén encuadrados en el RETA, siempre que cumplan con el resto de requisitos del art. 32 LETA (art. 32.3 LETA).

En cuanto al importe, el art. 32.1 LETA prevé una reducción gradual dividida en dos periodos. Un primer periodo de 12 meses desde la fecha de efectos del alta y los siguientes 48 meses hasta llegar a los 5 años.

Durante los primeros 12 meses, el beneficiario puede optar entre la conocida como “tarifa plana”, es decir, una reducción que supone una cuota fija de 50€ mensuales por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, si decide cotizar por la base mínima que le corresponda, o bien, si prefiere una base de cotización superior a la mínima, podrá aplicársele una reducción del 80% sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda, el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal<sup>57</sup>.

Con posterioridad al periodo inicial de 12 meses, y con independencia de la base de cotización elegida, podrán aplicarse una bonificación sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar el 50% del resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un periodo máximo de hasta 48 meses, hasta completar un periodo máximo de 5 años desde la fecha de efectos del alta<sup>58</sup>.

En concreto, estos colectivos podrán ahorrarse con los datos de la Orden de cotización de 2016<sup>59</sup> aproximadamente un total de 2.554,92€<sup>60</sup> en los primeros 12 meses, si se ha optado por la reducción del 80% y otros 6.387,36€ en los 48 meses siguientes, es

---

<sup>57</sup> Para el año 2016, dado que la base mínima de cotización del RETA es de 893,10€ y el tipo de cotización por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal es del 29,80%, si se le aplica una reducción en la cuota equivalente al 80%, la cuota a pagar será de 53,23€, en vez de 266,14€, lo que supone un ahorro de 212,91€ al mes. Posiblemente, convendría al autónomo optar por una base de cotización superior, a los efectos de poder sufrir cualquier contingencia, por sólo 3,23€ más, sobre todo, teniendo en cuenta que a partir de esos 12 meses, la cuota será la misma con independencia de la base de cotización por la que se haya optado.

<sup>58</sup> Para el año 2016, dado que la base mínima de cotización del RETA es de 893,10€ y el tipo de cotización por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal es del 29,80%, si se le aplica una reducción en la cuota equivalente al 50%, la cuota a pagar será de 133,07€, en vez de 266,14€, lo que supone un ahorro de 133,07€ al mes.

<sup>59</sup> Orden ESS/70/2016, de 29 de enero, 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, contenidas en la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

<sup>60</sup> Nótese que esta cantidad es coincidente con el ahorro total que supone para el autónomo mayor de 30 años los incentivos previstos en el art. 31.1 LETA.

decir un total de 8.942,28€, una cuantía más que considerable, más del doble de lo que se ahorraría un joven emprendedor. De esos 8.942,28€, la menor cuantía (2.554,92€) será asumida por la partida presupuestaria de la Seguridad Social y el resto (6.387,36€) por la partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal (art. 32.4 LETA)<sup>61</sup>, al contrario de lo que sucede en el art. 31 LETA con las reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia, situación más acorde con su carácter de política activa de empleo.

### **3.5. Familiares del trabajador autónomo**

#### **3.5.1. Bonificaciones por altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos**

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, introdujo en su Disposición Adicional 11ª una nueva bonificación por nuevas altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos, que la Ley 31/2015 además de reagrupar en la LETA junto con el resto de incentivos al emprendimiento individual en las cotizaciones (art. 35 LETA), ha modificado ampliando su duración.

Estas bonificaciones no parecen estar dirigidas a un colectivo con dificultad de inserción en el mercado laboral, si bien, el objetivo de esta medida es favorecer la cotización de aquellos familiares de los autónomos, principalmente cónyuges e hijos, que pese a colaborar en el negocio familiar, no cotizan dadas las dificultades económicas que la crisis ha planteado en muchos de los pequeños negocios.

Podrán beneficiarse de las bonificaciones por altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos, el cónyuge y familiares de trabajadores autónomos por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, que se incorporen al RETA, siempre y cuando no hubieran estado dados de alta en el mismo en los 5 años inmediatamente anteriores, ni se hayan beneficiado con anterioridad de esta medida<sup>62</sup>, y colaboren con ellos mediante la realización de trabajos en la actividad de que se trate, incluyendo a los de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

La Ley 31/2015 ha suprimido la referencia a la pareja de hecho que sí preveía la versión originaria en la Ley 3/2012<sup>63</sup>. No obstante, a estos efectos debe recordarse que la Disposición

---

<sup>61</sup> “4. Las bonificaciones y reducciones de cuotas previstas en el presente artículo se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal y se soportarán por el presupuesto de ingresos de la Seguridad Social, respectivamente”.

<sup>62</sup> Debe diferenciarse entre quienes hayan disfrutado de una bonificación por altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos conforme a la Disposición Adicional 11ª de la Ley 3/2012 y ya haya transcurrido el periodo máximo dispuesto en la misma, y quienes en virtud de dicha disposición, vinieran disfrutando de estas bonificaciones, pero sin haber consumido el periodo máximo previsto, puesto que de la Disposición Transitoria 1ª.3 de la Ley 31/2015 se deduce que continuarán haciéndolo conforme al art. 35 LETA.

<sup>63</sup> Es más, el apartado 2 de la Disposición Adicional 11ª de la Ley 3/2012 especificaba que “A efectos de lo establecido en el apartado primero, 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 el correspondiente certificado de empadronamiento, una (...)”

Adicional 16ª LGSS/2015<sup>64</sup>, que reitera el tenor de la Disposición Adicional 2ª de la Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el RETA, bajo la rúbrica “Cónyuge del titular de la explotación agraria”, establece que “Las referencias al cónyuge del titular de la explotación agraria contenidas en el capítulo IV del título IV de esta ley se entenderán también realizadas a la persona ligada de forma estable con aquel por una relación de afectividad análoga a la conyugal una vez que se regule, en el ámbito del campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social y de los regímenes que conforman el mismo, el alcance del encuadramiento de la pareja de hecho del empresario o del titular del negocio industrial o mercantil o de la explotación agraria o marítimo-pesquera”, lo que significa que quienes fueran pareja de hecho del titular de la explotación nunca pudieron acceder a la bonificación prevista en 2012 por faltar el presupuesto de su inclusión en el sistema. En consecuencia, más que de una restricción de los sujetos beneficiarios, se trata de una adecuación de la previsión a la regulación de los sujetos incluidos en el Sistema especial<sup>65</sup>.

Al tratarse de una bonificación de la cuota de cotización, este incentivo al emprendimiento individual se financiará con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal. El importe de la bonificación será del 50% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo correspondiente de cotización vigente en cada momento en el RETA, o en el Sistema Especial en su caso, de trabajo por cuenta propia que corresponda, durante los primeros 18 meses y el 25% durante los 6 meses siguientes. Así pues, con los datos de la Orden de cotización de 2016<sup>66</sup>, un familiar colaborador que cause alta en el RETA y cumpla con los requisitos del art. 35 LETA, podrá ahorrarse aproximadamente 2.395,26€<sup>67</sup> en los 18 primeros meses y otros 399,24€<sup>68</sup> en los 6 meses siguientes, lo que supone un total de 2.794,5€.

---

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. En las Comunidades Autónomas con Derecho Civil propio, cumpliéndose el requisito de convivencia a que se refiere el párrafo anterior, la consideración de pareja de hecho y su acreditación se llevará a cabo conforme a lo que establezca su legislación específica”.

<sup>64</sup> Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, por el que se deroga la LGSS/1994.

<sup>65</sup> FERRANDO GARCÍA, F.M., op. cit., pág. 197.

<sup>66</sup> Orden ESS/70/2016, de 29 de enero, 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, contenidas en la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

<sup>67</sup> Para el año 2016, dado que la base mínima de cotización del RETA es de 893,10€ y el tipo de cotización por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal es del 29,80%, si se le aplica una bonificación en la cuota equivalente al 50%, la cuota a pagar será de 133,07€, en vez de 266,14€, lo que supone un ahorro de 133,07€ al mes.

<sup>68</sup> Para el año 2016, dado que la base mínima de cotización del RETA es de 893,10€ y el tipo de cotización por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal es del 29,80%, si se le aplica una bonificación en la cuota equivalente al 25%, la cuota a pagar será de 199,60€, en vez de 266,14€, lo que supone un ahorro de 66,54€ al mes.

### **3.5.2. Reducción de cuotas a favor de determinados familiares del titular de la explotación agraria**

La derogada Ley 18/2007, por la que se procedió a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el RETA a través de la creación del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios incluidos en el RETA, en su Disposición Adicional 1ª, incorporó por vez primera una reducción de cuotas a favor de determinados familiares del titular de la explotación agraria. La Ley 31/2015, también ha reagrupado esta reducción junto con el resto de incentivos al emprendimiento individual vinculados a la cotización a la Seguridad Social en la LETA, concretamente en el art. 37 LETA y ha modificado levemente su redacción.

Podrán ser beneficiarios de este incentivo, las personas incorporadas a la actividad agraria que queden incluidas en el RETA a través del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, que tengan cincuenta o más años de edad en el momento de dicha incorporación y sean cónyuges o descendientes del titular de la explotación agraria, siempre que este se encuentre dado de alta en los citados Régimen y Sistema Especial. La edad del beneficiario se incrementa hasta los cincuenta años con respecto a su versión originaria en la Disposición Adicional 1ª de la Ley 18/2007 (40 años), lo que supone una mejora.

La cuantía es la resultante de aplicar, sobre la cotización por contingencias comunes de cobertura obligatoria, una reducción equivalente al 30% de la cuota que resulte de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda, el tipo del 18,75%. Lo que supone, con los datos de la Orden de cotización de 2016<sup>69</sup>, que los familiares del titular de la explotación agrícola que cumplan con los requisitos del art. 37.1 LETA, podrán ahorrarse un total de 3.014,4€<sup>70</sup>. Al tratarse de una reducción, el gasto será soportado a cargo del presupuesto de ingresos de la Seguridad Social.

El precepto establece la incompatibilidad de esta medida con la reducción y bonificación para los nuevos trabajadores incluidos en el RETA prevista en los arts. 31 y 32 LETA.

Finalmente, el apartado 2 del art. 37 LETA extiende la reducción, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en el apartado 1, al cónyuge del titular de una explotación agraria que se constituya en titular de la misma en régimen de titularidad compartida, salvo que viniera disfrutando ya de dicha reducción, en cuyo caso la seguirá percibiendo hasta su extinción.

---

<sup>69</sup> Orden ESS/70/2016, de 29 de enero, 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, contenidas en la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

<sup>70</sup> Para el año 2016, dado que la base mínima de cotización es de 893,10€ y el tipo de cotización es del 18,75%, si se le aplica una reducción en la cuota equivalente al 30%, la cuota a pagar será de 117,22€, en vez de 167,46€, lo que supone un ahorro de 50,24€ al mes.

### 3.6. Trabajadores autónomos de Ceuta y Melilla

Con el fin de estimular la creación de empleo y, en consecuencia, coadyuvar a la reactivación de la actividad económica de las ciudades de Ceuta y Melilla, en determinados sectores que sufren especialmente las consecuencias de su situación geográfica, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, introdujo en el Apartado 2º de la Disposición Adicional 30ª LGSS/1994, una serie de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, entre las que incluyó una específica para los trabajadores autónomos que ha sido modificada, y reagrupada, junto con el resto de incentivos al emprendimiento individual, por la Ley 31/2015, y a la que se refiere la LGSS/2015 en su Disposición Adicional 23ª.

Con estas bonificaciones la Ley 62/2003 complementa el marco de beneficios que tradicionalmente se han venido estableciendo para los residentes en Ceuta y Melilla en distintos ámbitos del ordenamiento jurídico, como por ejemplo el fiscal, que tienen en consideración las singulares circunstancias geopolíticas de estas Ciudades<sup>71</sup>.

Así pues, el art. 36 LETA prevé para los trabajadores encuadrados en el RETA “dedicados a actividades encuadradas en los sectores de Agricultura, Pesca y Acuicultura; Industria, excepto Energía y Agua; Comercio; Turismo; Hostelería y resto de servicios, excepto el Transporte Aéreo, Construcción de Edificios, Actividades Financieras y de Seguros y Actividades Inmobiliarias, que residan y ejerzan su actividad en las Ciudades de Ceuta y Melilla”, una bonificación del 50% de sus aportaciones a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes<sup>72</sup>. Esta bonificación también será aplicable a los socios de cooperativas de trabajo asociado.

La LETA en este supuesto no determina el periodo de aplicación de la bonificación, como tampoco lo hace la Disposición Adicional 23ª LGSS/2015. A este respecto, el originario Apartado 2º de la Disposición Adicional 30ª LGSS/1994, señalaba que estas bonificaciones “se establecerán, en su caso, por un periodo de tiempo limitado, a los efectos de proceder a evaluar periódicamente el grado de eficacia de la misma en relación con los objetivos sociales que se pretenden alcanzar, y requerirá petición previa de los Presidentes de

---

<sup>71</sup> Exposición de Motivos de la Orden TAS/471/2004, de 26 de febrero, por la que se dictan normas para la aplicación de las bonificaciones de cuotas establecidas por el apartado 2 de la disposición adicional trigésima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, respecto de empresas y trabajadores por cuenta propia de las ciudades de Ceuta y Melilla.

<sup>72</sup> El derogado Apartado 2º de la Disposición Adicional 30ª LGSS/1994 preveía un 40% en su versión originaria, hasta que la Ley 31/2011, de 4 de octubre, por la que se modifica la Ley 53/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, y la Disposición Adicional Trigésima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, modificando los porcentajes de bonificaciones de cuotas aplicable a los trabajadores de Ceuta y Melilla y las actividades económicas a las que resulta de aplicación dichas bonificaciones, señaló que “Los trabajadores encuadrados en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que tendrán derecho a las bonificaciones de cuotas, a partir del 1 de enero de 2012, serán aquellos dedicados a actividades encuadradas en los sectores de Agricultura, Pesca y Acuicultura; Industria, excepto Energía y Agua; Comercio, Turismo; Hostelería y resto de servicios, excepto el Transporte Aéreo, Construcción de Edificios, Actividades Financieras y de Seguros y Actividades Inmobiliarias, que residan y ejerzan su actividad en las Ciudades de Ceuta y Melilla. La bonificación es del 43 por ciento durante el año 2012, del 46 por ciento durante el año 2013 y del 50 por ciento a partir del año 2014, en sus aportaciones a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes”.

las Ciudades de Ceuta y Melilla e informes favorables del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos”. Por su parte, la norma de desarrollo de las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social respecto de empresas y trabajadores por cuenta propia de las ciudades de Ceuta y Melilla, la Orden TAS/471/2004, de 26 de febrero, disponía que al final de los dos años de aplicación de estas bonificaciones, el Ministerio (de Empleo y Seguridad Social en la actualidad), oídos los Presidentes de las Ciudades de Ceuta y Melilla y previo informe favorable de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, evaluará el grado de cumplimiento de los objetivos de la Orden, a efectos de la prórroga, finalización o modificación de los porcentajes de las mismas. En este sentido, la Orden TAS/856/2006, de 21 de marzo<sup>73</sup>, prorroga por otros dos años más la aplicación de las bonificaciones, al igual que la Orden TAS/710/2008, de 7 de marzo<sup>74</sup> y la Orden TIN/530/2010, de 5 de marzo<sup>75</sup>. Desde la Orden de 2010, no hay ninguna Orden que vuelva a prorrogar el periodo temporal de esta bonificación, posiblemente porque tras la modificación del Apartado 2º de la Disposición Adicional 30ª LGSS/1994 por la Ley 31/2011, de 4 de octubre, por la que se modifican los porcentajes de bonificaciones de cuotas aplicable a los trabajadores de Ceuta y Melilla y las actividades económicas a las que resulta de aplicación dichas bonificaciones, no se establece que el periodo de aplicación de la bonificación deba ser limitado, como tampoco lo hace el tenor literal vigente tras la Ley 31/2015, ni tras la entrada en vigor de la Disposición Adicional 23ª LGSS/2015, por lo cual, tendrá que entenderse que esta bonificación del 50% tiene una duración indefinida, hecho que resulta cuestionable, puesto que lo lógico es que cualquier medida de fomento del empleo tenga un carácter temporal, hasta que se consiga el objetivo pretendido.

## **4. INSTRUMENTOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y EL AUTOEMPLEO**

### **4.1. Aspectos Introdutorios**

Según los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social<sup>76</sup>, las mujeres representan el 34,6% del total de trabajadores autónomos personas físicas inscritos en los diferentes regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social.

---

<sup>73</sup> Artículo 1 de la Orden TAS/856/2006, de 21 de marzo, por la que se prorroga la aplicación de las bonificaciones de cuotas reguladas en la Orden TAS/471/2004, de 26 de febrero, por la que se dictan normas para la aplicación de las bonificaciones de cuotas establecidas por el apartado 2 de la disposición adicional trigésima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, respecto de empresas y trabajadores por cuenta propia de las Ciudades de Ceuta y Melilla y se modifica dicha Orden (BOE de 28 marzo).

<sup>74</sup> Artículo 1 de la Orden TAS/710/2008, de 7 de marzo, por la que se prorroga la aplicación de las bonificaciones de cuotas regulada en la Orden TAS/471/2004, de 26 de febrero, por la que se dictan normas para la aplicación de las bonificaciones de cuotas establecidas por el apartado 2 de la disposición adicional trigésima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, respecto de empresas y trabajadores por cuenta propia de las Ciudades de Ceuta y Melilla y se modifica dicha Orden (BOE 17 marzo).

<sup>75</sup> Artículo 1 de la Orden TIN/530/2010, de 5 de marzo, por la que se prorroga la aplicación de las bonificaciones de cuotas regulada en la Orden TAS/471/2004, de 26 de febrero, por la que se dictan normas para la aplicación de las bonificaciones de cuotas establecidas por el apartado 2 de la disposición adicional trigésima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, respecto de empresas y trabajadores por cuenta propia de las Ciudades de Ceuta y Melilla y se modifica dicha orden (BOE 9 marzo).

<sup>76</sup> [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/)

Como es sabido, la mayor dedicación de las mujeres a la atención de la familia y el cuidado del hogar<sup>77</sup> es una de las razones por las que éstas, con independencia de su preparación académica y experiencia laboral, tienen mayores dificultades para ser empleadas por cuenta ajena. Paradójicamente, el autoempleo, que se postula como una alternativa eficaz al desempleo femenino, requiere más tiempo de dedicación que el trabajo por cuenta ajena. La aparente libertad y flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo característico del trabajo autónomo, no hace más factible la conciliación de los intereses personales, familiares y profesionales, precisamente porque el trabajo autónomo normalmente requiere una jornada laboral mucho más extensa, y fundamentalmente, porque el trabajador autónomo carece de muchos de los instrumentos laborales de conciliación<sup>78</sup>. Así pues, para que realmente pueda cumplirse con lo dispuesto en el art. 27.3 LETA<sup>79</sup> y que la política de fomento del trabajo autónomo tienda hacia el logro de la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es preciso ahondar en las políticas públicas de conciliación para autónomos.

Hasta hace muy poco, la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los trabajadores autónomos, apenas ha merecido consideración alguna, piénsese que hasta la promulgación de la LETA, el legislador no había prestado demasiada atención al trabajo autónomo, y que las referencias normativas a éste se hallaban dispersas a lo largo de todo el ordenamiento jurídico. No ha sido hasta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI, en adelante) y la propia LETA, cuando ha venido a reconocerse expresamente en nuestro ordenamiento jurídico tal derecho (art. 4.3.g) LETA)<sup>80</sup>. A nivel europeo, el gran hito normativo a este respecto es la Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, pues recoge la necesidad de que los cónyuges y las parejas de hecho colaboradoras del trabajador autónomo disfruten del mismo derecho a la cobertura de la Seguridad Social que los trabajadores por cuenta propia, y en su artículo 8 señala que los Estados miembros han de tomar las medidas necesarias para que a las trabajadoras autónomas, los cónyuges y las parejas de hecho se les pueda conceder, de conformidad con el Derecho nacional, un subsidio por maternidad de cuantía suficiente que permita interrupciones en su actividad profesional por causa de embarazo o maternidad durante por lo menos 14 semanas.

---

<sup>77</sup> Según los datos del INE sobre el tiempo medio diario dedicado a las distintas actividades, en concreto sobre las “Actividades de hogar y familia (según tipo de hogar, según situación laboral)”, el 91,9% de las mujeres (de 10 y más años) realizan tareas domésticas y se ocupan del cuidado de niños, ancianos y personas dependientes durante 4 horas y 29 minutos diarios, frente al 74,7% de los hombres que dedican en promedio 2 horas y 32 minutos. [http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925472448&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259924822888](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472448&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259924822888)

<sup>78</sup> Cfr. PÉREZ AGULLA, S. Y GIL PLANA, J.: “Los trabajadores autónomos y la conciliación de la vida familiar, personal y profesional”, en MELLA MÉNDEZ L. (Dir.): Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica. Estudios desde el Derecho Internacional y Comparado, Editorial DELTA, 2015, pág. 87.

<sup>79</sup> “La elaboración de esta política de fomento del trabajo autónomo tenderá al logro de la efectividad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prestará especial atención a los colectivos de personas desfavorecidas o no suficientemente representadas, entre los cuales las personas con discapacidad ocupan un lugar preferente.”

<sup>80</sup> “A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, en los términos previstos en la legislación de la Seguridad Social”.

Difícilmente puede afirmarse el cumplimiento de lo preceptuado en el art. 39.1 CE<sup>81</sup> si los trabajadores autónomos no pueden disfrutar de las 16 semanas de descanso por maternidad –al igual que los trabajadores dependientes–, ni percibir un subsidio por ello<sup>82</sup>. En la actualidad, el trabajador autónomo queda equiparado al trabajador por cuenta ajena en lo que respecta al disfrute del descanso por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, o riesgo durante la lactancia natural “a coste cero” en materia de Seguridad Social, es decir, el trabajador autónomo podrá cesar en su actividad y contratar a una persona que le sustituya, con una bonificación del 100% de su cuota a la Seguridad Social y de la del trabajador que contrate. Lo que sí ha dejado de potenciarse es la reincorporación del trabajador (más bien la trabajadora) tras el cese de actividad por maternidad, ya que la Disposición Derogatoria Única del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, derogó la Disposición Adicional 65ª de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006, que regulaba la bonificación para trabajadoras autónomas reincorporadas después de la maternidad<sup>83</sup>.

Más allá de garantizar, como mínimo, el cese en la actividad por un periodo igual al del trabajador por cuenta ajena en los supuestos de maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, o riesgo durante la lactancia natural “a coste cero”, es muy complicado trasladar al trabajo autónomo las medidas laborales de conciliación<sup>84</sup>. De hecho, los instrumentos laborales de conciliación son inaplicables, lo que no ha de impedir que se arbitren legalmente “figuras nuevas (más o menos novedosas, o más o menos

---

<sup>81</sup> “Los poderes públicos asegurarán la protección social, económica y jurídica de la familia”.

<sup>82</sup> Además, tal y como se apunta en FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: “Negociación colectiva sobre la adaptación de la jornada por razones personales o familiares”, Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 168/2014, pág. 38, “La conciliación de la vida laboral y familiar no sólo debe ser promovida por los poderes públicos desde el prisma de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, también ha de tenerse muy presente la vinculación que la conciliación tiene con la natalidad y ésta última con el crecimiento económico, y sobre todo, con la sostenibilidad del sistema de bienestar social. Las dificultades en la conciliación y la corresponsabilidad merman claramente los índices de natalidad, ya que en la decisión de afrontar la maternidad/paternidad pesa como uno de los condicionantes principales junto con la situación económica de la familia, los problemas de conciliación”.

<sup>83</sup> “Las trabajadoras por cuenta propia del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia y Autónomos que, habiendo cesado su actividad por maternidad y disfrutado del período de descanso correspondiente, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia en los dos años siguientes a la fecha del parto tendrán derecho a percibir una bonificación del 100 por ciento de la cuota por contingencias comunes resultante de aplicar el tipo de cotización a la base mínima vigente en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de la Seguridad Social, independientemente de la base por la que coticen, y durante un período de 12 meses.

Dicha bonificación será también de aplicación a las socias trabajadoras de cooperativas de Trabajo Asociado, que se incluyan en el indicado régimen especial”.

<sup>84</sup> “Desde el punto de vista del abordaje jurídico de la actividad en cuestión, no es factible hallar puntos de concordancia para la conciliación en relación a los asalariados por cuanto no concurre el patrón de uno de los grandes presupuestos del art. 1 ET cual es el de la dependencia o subordinación al empresario. Cabe recordar que, en el supuesto más clásico, el autónomo es titular de su organización productiva y al tiempo ejecutor en primera persona de la propia actividad, luego no resulta posible aplicar los parámetros que tanto en materia de vicisitudes modificativas –interrupción/suspensión– como extinción regula el actual Estatuto de los Trabajadores por influencia de la Ley de Conciliación 39/1999”. MORENO DE VEGA Y LOMO, F.: “El trabajador autónomo: la conciliación entre la actividad profesional y su vida familiar”, Revista de Derecho Social, núm. 43/2008, pág. 94.

análogas a las ya existentes por referencia a los trabajadores por cuenta ajena)”<sup>85</sup>, y eso es lo que el art. 30 LETA hace al prever una bonificación de la cuota a la Seguridad Social del trabajador autónomo que contrate a un trabajador para sustituirle cuando éste no pueda atender su trabajo por dedicarse al cuidado de un menor o de un familiar a cargo, dependiente o con una determinada discapacidad.

En cuanto al trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE), aunque en principio goza de un régimen conciliatorio mucho más favorable que el previsto respecto de los trabajadores por cuenta propia ordinarios<sup>86</sup>, la Ley 35/2015 ha dado un paso importante en la conciliación de los TRADE al autorizarles la contratación de trabajadores por cuenta ajena en aquellos supuestos en los que la interrupción de la actividad por causas vinculadas a la conciliación de su actividad profesional con la vida familiar pudiese ocasionar la resolución del contrato con su cliente.

Así pues, pese a la crisis económica, o precisamente como consecuencia de ella, dada la necesidad de potenciar el autoempleo y el emprendimiento, la conciliación debe convertirse en uno de los principales puntos de atención en el abordaje del trabajo autónomo. Es por ello, que aunque dos de los tres puntos siguientes podrían haberse tratado en este trabajo en el epígrafe dedicado a las reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social como incentivo al emprendimiento individual, se ha creído conveniente destacar que estas medidas más allá de ser bonificaciones de la cuota a la Seguridad Social, son instrumentos de conciliación de la vida familiar y el autoempleo, que incentivan el emprendimiento.

#### **4.2. Bonificación en las cuotas de Seguridad Social para trabajadores autónomos, en periodo de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad**

El art. 38 LETA hace realidad la plena incorporación de los trabajadores autónomos al denominado “coste cero” en Seguridad Social, demandado por parte de la doctrina científica<sup>87</sup>. Conforme al mismo, “a la cotización de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, sustituidos durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, les será de aplicación una bonificación del 100 por cien de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en el régimen especial de Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad por cuenta propia”, bonificación, que sólo será de aplicación “mientras coincidan

---

<sup>85</sup> BARRIOS BAUDOR, G.L.; “La conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los trabajadores autónomos: estado de la cuestión y propuestas de reforma”, Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, núm. 345/2011, pág. 60.

<sup>86</sup> BARRIOS BAUDOR, G.L., op. cit., pág. 72.

<sup>87</sup> BARRIOS BAUDOR, G.L., op. cit., págs. 86y 87 y TORTUERO PLAZA, J.L.: 50 propuestas para racionalizar la maternidad y facilitar la conciliación laboral (Del permiso de paternidad obligatorio... al apoyo a las PYMES), Cuadernos Civitas, 2006, págs. 238 y 239.

en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto y, en todo caso, con el límite máximo del periodo de suspensión”<sup>88</sup>.

Aunque la previsión no se circunscribe a los autónomos que carecen de empleados o que regentan una PYME, es obvio que esta medida redonda fundamentalmente en las mujeres que deciden emprender un negocio solas –o sin apenas empleados–, y que gracias a esta medida podrán asumir la maternidad sin dejar desatendido su negocio y a “coste cero” en lo que concierne a la Seguridad Social, pues a la bonificación de la cuota del trabajador que contrate, se le sumará la bonificación de su propia cuota de autónomo.

Al tratarse de bonificaciones, serán financiadas con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal.

### **4.3. Bonificación a trabajadores incluidos en el RETA por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación**

El Real Decreto-Ley 1/2015, de 27 de febrero, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social, incorpora a la LETA el art. 30, que más tarde es modificado por el art. 9 de la Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social, con la que se convalida el Real Decreto-Ley 1/2015.

Por la propia naturaleza del trabajo dependiente y del trabajo independiente o autónomo, la completa asimilación entre el Régimen General y el RETA es irrealizable, así como todos los instrumentos laborales de conciliación inaplicables al autónomo, lo que no obsta a que de forma progresiva deban converger ambos regímenes en todo lo posible y que los instrumentos laborales de conciliación que sí tengan cabida en el trabajo autónomo sean incorporados al estatuto del trabajador autónomo.

En este sentido, y respondiendo a lo previsto por la propia Disposición Final Segunda de la LETA<sup>89</sup>, el art. 30 LETA viene a configurar la posibilidad de que el trabajador

---

<sup>88</sup> Igualmente, el art. 11 Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social prevé estas bonificaciones para los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, “A la cotización de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, sustituidos durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, les será de aplicación: a) Una bonificación del 100 por cien 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 para el caso de los socios encuadrados en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena. b) Una bonificación del 100 por cien de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores autónomos. Solo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto y, en todo caso, con el límite máximo del periodo de suspensión”.

<sup>89</sup> “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 incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social”.

autónomo pueda disfrutar de una medida conciliatoria muy *sui generis*, una especie de híbrido entre una excedencia y una reducción de jornada por cuidado de menor o familiar a cargo, sin asumir los costes en Seguridad Social, bonificándose el 100 por cien de la cuota de autónomo por contingencias comunes.

No es una figura equiparable a ninguno de los tradicionales instrumentos laborales de conciliación del trabajador dependiente. No es una excedencia porque el autónomo no se encuentra en situación asimilada al alta, siendo precisamente un requisito la permanencia en situación de alta (art. 30.2 LETA), por lo que el autónomo podrá seguir realizando su actividad profesional, pero disponiendo del tiempo necesario para poder hacer frente a sus obligaciones familiares al tener contratado un trabajador por cuenta ajena. No es tampoco una reducción de jornada por motivos familiares, porque el trabajador por cuenta ajena, podrá estar contratado a tiempo completo, o a tiempo parcial, y sólo en el caso de estarlo a tiempo parcial, la bonificación será del 50 por ciento, no del 100 por cien (art. 30.2 LETA).

El incentivo tiene una duración máxima de 12 meses y consiste exclusivamente en la bonificación del 100 por cien de la cuota de autónomos por contingencias comunes, 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 mínimo de cotización vigente en cada momento establecido en el RETA, y en el caso de que el trabajador llevara menos de 12 meses de alta en el RETA, la base media de cotización se calculará desde la fecha de alta (art. 30.1 LETA).

Con esta bonificación, tal y como pone de manifiesto la propia Exposición de Motivos de la Ley 25/2015, se cumple un doble objetivo: la adopción de medidas que contribuyen a la viabilidad del proyecto profesional del trabajador autónomo, permitiéndole hacer frente a sus obligaciones familiares a la par que mantiene su actividad profesional, y la contribución a la dinamización del mercado de trabajo, al estar la medida vinculada a la contratación de un trabajador por cuenta ajena. En consecuencia, dos son los requisitos fundamentales para poder acceder a ella: la necesidad del trabajador autónomo de hacer frente a unas determinadas obligaciones familiares sin contar con trabajadores a su cargo y la contratación de un trabajador por cuenta ajena.

No podrá accederse a esta bonificación por cualquier obligación familiar del trabajador autónomo, el art. 30.1 LETA determina exclusivamente 3 supuestos:

- Por cuidado de menores de 7 años que el trabajador autónomo tenga a su cargo.
- Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia debidamente acreditada.
- Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento o una discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento, cuando dicha discapacidad esté debidamente acreditada, siempre que dicho familiar no desempeñe una actividad retribuida.

Esta medida sí que se restringe a los trabajadores autónomos que carezcan de trabajadores asalariados<sup>90</sup>, tanto en la fecha de inicio de la aplicación de la bonificación, como durante los doce meses anteriores a la misma, si bien, a estos efectos, no se tomará en consideración al trabajador contratado mediante contrato de interinidad para la sustitución del trabajador autónomo durante los periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural (art. 30.4 LETA).

La bonificación está condicionada a la permanencia en alta en el RETA del beneficiario durante el periodo de disfrute de la bonificación y durante los seis meses posteriores a la misma, así como a la contratación de un trabajador por cuenta ajena, a tiempo completo o parcial, que será ocupado en la actividad profesional que da lugar al alta en el Sistema de Seguridad Social del trabajador autónomo. Cuando el contrato se realice a tiempo parcial, la jornada laboral no podrá ser inferior al 50 por ciento de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable y la bonificación de la cuota de autónomo será del 50 por ciento (art. 30.2 LETA).

El trabajador por cuenta ajena habrá de mantenerse contratado durante todo el periodo del disfrute de la bonificación. Aunque, en todo caso, la duración del contrato deberá ser, al menos, de 3 meses desde la fecha de inicio del disfrute de la bonificación (art. 30.2 LETA). Ello no significa que el contrato del trabajador por cuenta ajena no pueda extinguirse por causas objetivas o por despido disciplinario reconocido uno u otro como precedente, o por la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o por resolución durante el periodo de prueba, incluso sin haber transcurrido los tres meses, pero siempre que se contrate a otro trabajador por cuenta ajena en un plazo máximo de 30 días. En caso de incumplimiento, el autónomo habrá de proceder al reintegro del importe de la bonificación, que quedará limitado exclusivamente a la parte de la bonificación disfrutada que estuviera vinculada al contrato cuya extinción no se hubiera producido en los supuestos antedichos. Igualmente, el trabajador autónomo habrá de reintegrar el importe de la bonificación, si causa baja en el RETA sin que hayan transcurrido seis meses desde el vencimiento del plazo de disfrute de la misma (arts. 30.2 y 3 LETA), con lo que se pretende evitar altas fraudulentas.

El contrato que el autónomo suscribe con el trabajador por cuenta ajena será un contrato de duración determinada para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, pues el propio art. 30.7 LETA remite la regulación de la contratación “en lo no previsto expresamente”, a lo dispuesto en el art. 15.1.c) ET.

La duración del incentivo es como máximo de 12 meses, pese a que tales obligaciones familiares normalmente se prolongan mucho más en el tiempo. No obstante, para los trabajadores por cuenta ajena, los instrumentos laborales de conciliación tampoco tienen una duración indefinida, por ejemplo, la excedencia para el cuidado de hijo ya sea por naturaleza,

---

<sup>90</sup> Recuérdese que con respecto a la bonificación en las cuotas de Seguridad Social para trabajadores autónomos, en periodo de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad del art. 38 LETA, se comentó que pese a que no se circunscribe a los autónomos que carecen de empleados o que regentan una PYME, es obvio que dicha medida redundaba fundamentalmente en quienes regentan un negocio sin empleados.

como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, serán como máximo de tres años a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, y la excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, será de una duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva (art. 46.3 ET). Téngase en cuenta, además, que las bonificaciones, aunque en este caso sirvan de herramienta de conciliación de la vida familiar y profesional, porque está dando lugar a la posibilidad de que el trabajador autónomo pueda dedicar tiempo a una concreta obligación familiar, como ocurre con los permisos, licencias, excedencias o reducciones de jornada previstas para los trabajadores por cuenta ajena, no dejan de ser una medida de política activa para integrar a determinados colectivos en el mercado de trabajo, un incentivo al autoempleo en este caso concreto, por lo que su duración no debe ser indefinida

Si el menor en razón del cual se originó el derecho a la bonificación cumpliera los 7 años antes de que hubiesen transcurrido los 12 meses de disfrute de la bonificación, ésta se podrá mantener hasta alcanzar el periodo máximo de 12 meses previsto, siempre que se cumplan el resto de condiciones (art. 30.3 LETA).

Los beneficiarios de la bonificación tendrán derecho a su disfrute una vez por cada uno de los sujetos causantes a su cargo señalados en el apartado 1 del artículo 30 LETA, siempre que se cumplan el resto de requisitos previstos en el art. 30 LETA (art. 30.5 LETA).

Aunque el propio art. 30.6 LETA señala que esta medida será compatible con el resto de incentivos a la contratación por cuenta ajena, conforme a la normativa vigente, lo cierto es que en estos casos la cuota a la Seguridad Social del trabajador contratado en sustitución del autónomo no parece que pueda verse bonificada sin más, salvo que así lo prevea una norma más adelante, pues no estamos ante un contrato de interinidad celebrado con personas desempleadas para la sustitución en periodo de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad (Disposición Adicional 2ª de la Ley 12/2001), ni ante contratos de interinidad con beneficiarios de prestaciones por desempleo para sustituir a trabajadores en situación de excedencia por cuidado de familiares (Disposición Adicional 21ª ET).

Al tratarse de bonificaciones, serán financiadas con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal.

#### **4.4. Modificación del régimen jurídico de los trabajadores autónomos económicamente dependientes**

El TRADE es definido en el art. 11.1 LETA como el que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que depende económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.

Una de las condiciones que ha de reunir el TRADE es precisamente “no tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes” (art. 11.1.a) LETA). El carácter insustituible del TRADE complica sobremanera la conciliación de la vida familiar y profesional, sobre todo, si a ello se le suma la posibilidad del cliente de resolver el contrato en supuestos de maternidad y paternidad del trabajador por cuenta propia, siempre y cuando ello suponga un perjuicio importante para el cliente. Situación que ha sido muy criticada por la doctrina científica<sup>91</sup>, pues el legislador primó el interés del cliente sin tener en cuenta que el hecho de que una situación inherente al sexo como es la maternidad pueda justificar la extinción del contrato, no deja de plantear la sospecha de su carácter discriminatorio por razón de sexo<sup>92</sup>.

Esta circunstancia viene a subsanarse –en parte– con la Ley 31/2015, que permite la posibilidad de que el TRADE contrate a un trabajador por cuenta ajena en determinados supuestos en los que la interrupción de la actividad esté vinculada a la conciliación (art. 11.2.a) LETA), y ha exceptuado los supuestos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural de un menor de 9 meses, de la posibilidad que tiene el cliente de extinguir el contrato por ocasionar la interrupción justificada de la actividad profesional “un perjuicio importante al cliente que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad”, siempre que se mantenga la actividad a través de la contratación de un trabajador por cuenta ajena (art. 16.3 LETA), es decir, si no se da esa contratación que mantenga la actividad, el cliente podrá voluntariamente extinguir el contrato si se ocasiona un perjuicio importante al cliente que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad.

La Ley 31/2015 ha modificado el art. 11.2.a) LETA, exceptuando de la prohibición de tener a cargo trabajadores por cuenta ajena cinco casos concretos:

- Supuestos de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- Períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.
- Por cuidado de menores de siete años que tengan a su cargo.
- Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada.
- Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con una discapacidad igual o superior al 33 por ciento, debidamente acreditada.

---

<sup>91</sup> Vid. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. Y ÁLVAREZ CUESTA, H.: Régimen profesional, derechos colectivos y Seguridad Social del trabajador autónomo tras la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, Eolas, 2009, pág. 83.

<sup>92</sup> MONTOYA MELGAR, A.: El contrato del TRADE. La Ley y el Reglamento, Cuadernos Civitas, Thomson-Reuters, 2009, pág. 158.

Sin embargo, estos cinco casos de conciliación no coinciden con los que quedan exceptuados en el art. 16.3 LETA de la posible extinción contractual justificada por parte del cliente, por ocasionar un perjuicio importante que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad. Efectivamente, el tenor literal se refiere a “maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural de un menor de 9 meses”, por lo que deja fuera el cuidado de menores y familiares a cargo. Lo más probable es que se deba a que como puede deducirse del art. 11.2.a) LETA, para el cuidado de menores y familiares a cargo lo que el legislador prevé es una reducción de jornada del autónomo, pues el contrato del trabajador por cuenta ajena no podrá superar el 75 por ciento de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, en cómputo anual, por lo que en tales situaciones no hay una interrupción de la actividad por parte del TRADE, pues éste continúa prestando sus servicios a la par que el trabajador por cuenta ajena contratado y difícilmente se va a producir “un perjuicio importante al cliente que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad”<sup>93</sup>. Otra opción sería considerar que los casos justificados de extinción unilateral del cliente previstos en el art. 16.3 LETA se circunscriben a “d) Incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento”, “e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses” y “g) Fuerza mayor”, mientras que el cuidado de un menor o familiar a cargo podría estar comprendido en el apartado b) del art. 16.1 LETA: “b) La necesidad de atender responsabilidades familiares urgentes, sobrevenidas e imprevisibles”, al que no alude el párrafo 3 del art. 16 LETA como causa justificada de extinción contractual por voluntad del cliente, aunque se ocasione un perjuicio importante al cliente que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad, pero no siempre el cuidado de un familiar a cargo es una necesidad familiar urgente, sobrevenida e imprevisible, y menos el cuidado de un hijo a cargo. Por todo lo cual, el legislador debería de haber despejado toda duda al respecto.

En los cinco casos previstos en el 11.2.a) LETA el TRADE podrá contratar un único trabajador, incluso si concurren dos o más de los supuestos previstos, y únicamente se permitirá la contratación de un trabajador por cuenta ajena por cada menor de siete años o familiar a cargo.

La contratación del trabajador por cuenta ajena se regirá –en lo no previsto expresamente por la LETA– por el art. 15.1.c) ET y sus normas de desarrollo, y el autónomo tendrá carácter de empresario conforme al art. 1.2 ET.

Cuando la contratación se deba al cuidado de un menor o un familiar a cargo, el contrato se celebrará por una jornada equivalente a la reducción de la actividad efectuada por el trabajador autónomo sin que pueda superar el 75 por ciento de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, en cómputo anual, entendiéndose a estos efectos por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el art. 12 ET.

Aunque la duración del contrato estará vinculada al mantenimiento de la situación de cuidado de menor de siete años o persona en situación de dependencia o discapacidad a cargo del trabajador autónomo, en todo caso tendrá una duración máxima de doce meses. Puede verse aquí el paralelismo entre esta herramienta de conciliación para el TRADE y la

---

<sup>93</sup> FERRANDO GARCÍA, F.M., op. cit., págs. 202-203.

regulación en el art. 30 LETA de la bonificación a trabajadores incluidos en el RETA por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación, anteriormente analizada, con la que se prevé la posibilidad de que el trabajador autónomo pueda contratar un trabajador por cuenta ajena por un periodo máximo también de 12 meses, cuando es conocido que la situación familiar se da por un tiempo indefinido e incierto en el caso del cuidado de un familiar a cargo y podría extenderse hasta los 7 años por hijo a cargo. Es más, dado que el TRADE es un trabajador autónomo, y fundamentalmente porque el propio art. 11.2.a) LETA así lo reconoce expresamente, el TRADE podrá beneficiarse de la bonificación de su cuota de autónomo por la contratación de un trabajador por cuenta ajena conforme al art. 30 LETA.

Para evitar la concatenación de contratos temporales<sup>94</sup>, se marca un periodo mínimo de 12 meses –desde el final del contrato– para poder celebrar un nuevo contrato con un trabajador por cuenta ajena si vuelve a ocasionarse cualquiera de las causas previstas en el art. 11.2.a) LETA, con una salvedad: que después de la contratación por riesgo durante el embarazo, el nuevo contrato se deba a que el TRADE se acoja a su derecho a disfrutar del periodo de descanso por maternidad. No obstante, cuando el trabajador por cuenta ajena suspenda su contrato con el TRADE por incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia natural o protección de mujer víctima de violencia de género, así como en los supuestos de extinción del contrato por causas procedentes, el TRADE podrá contratar otro trabajador para sustituir al inicialmente contratado, sin que, en ningún momento, ambos trabajadores por cuenta ajena puedan prestar sus servicios de manera simultánea y sin que, en ningún caso, se supere el periodo máximo de duración de la contratación previsto.

## 5. CONCLUSIONES

- Las medidas de apoyo al autoempleo individual no constituyen ninguna novedad en nuestro Ordenamiento Jurídico, si bien, con la actual crisis económica y de empleo se ha puesto el acento en este tipo de políticas activas de empleo, pero su existencia data de los años 90, es decir, tienen su origen en la crisis precedente a la actual.
- Entre las modalidades de subvención del programa de promoción del empleo autónomo, la subvención por el establecimiento como autónomo y la subvención financiera son mucho más demandadas que la subvención técnica y la subvención para la formación.
- Es más que cuestionable el resultado real de las reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social como medida de fomento del empleo tanto dependiente como autónomo. Sin embargo, el legislador parece no encontrar otra fórmula más efectiva y se conforma con unos resultados cortoplacistas.
- Ha sido todo un acierto que la Ley 31/2015 haya procedido a la reordenación de los incentivos en las cotizaciones a la Seguridad Social, la armonización de requisitos y

---

<sup>94</sup> La propia Exposición de Motivos de la Ley 31/2015 señala que esta medida “será compatible con la protección del trabajador por cuenta ajena contratado, al adoptarse las medidas pertinentes para evitar una indeseada concatenación de contratos temporales que afectasen a la estabilidad en el empleo, ya que esta nueva posibilidad que se le ofrece al Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente es, y no debe ser olvidado, específica para situaciones excepcionales”.

- obligaciones. Más discutible es la eficacia de la mejora de los incentivos ya existentes y de la implementación de otros nuevos.
- Los incentivos en las cotizaciones a la Seguridad Social, como política activa de empleo, deben estar orientados a determinados colectivos con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo, sin embargo, la conocida como “Ley de Emprendedores” hace extensible la mal llamada “tarifa plana para autónomos” a cualquier emprendedor novel.
  - Si ya de por sí es criticable la generalización de las ayudas al autoempleo, cuando éstas, en cuanto políticas activas de empleo, han de dirigirse a determinados colectivos con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral, más censurable es que además tales ayudas sean prácticamente sufragadas por la Seguridad Social, pese a la difícil situación financiera en la que se encuentra.
  - La desaparición de la antigua prohibición de emplear a trabajadores por cuenta ajena por parte de los beneficiarios de las bonificaciones y reducciones a la Seguridad Social es más que loable, pues resultaba totalmente contraria al fomento del emprendimiento como germen de futuras contrataciones.
  - Es muy plausible el hecho de que los incentivos adicionales al emprendimiento juvenil, como parte de las políticas activas de empleo, sean asumidos por la partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal.
  - La calificación de “tarifa plana” al incentivo para autónomos, parece responder más a una especie de “marketing legislativo” que a la realidad, no sólo porque en honor a la verdad sería más apropiado denominarla “tarifa progresiva”, sino fundamentalmente porque esta opción no resulta tan ventajosa para el autónomo, ya que se ahorra una cantidad ínfima y cotiza por la base mínima, lo que repercutirá a los efectos de sufrir cualquier contingencia.
  - Ha de valorarse muy positivamente que la Ley 31/2015 mejore los incentivos al emprendimiento para las personas con discapacidad y que los extienda a las víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo.
  - El art. 38 LETA hace realidad la plena incorporación de los trabajadores autónomos al denominado “coste cero” en Seguridad Social.
  - La bonificación a trabajadores incluidos en el RETA por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación (art. 30 LETA) es, sin lugar a dudas, un paso muy importante para hacer efectivo el derecho de los trabajadores autónomos a la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar (art. 4.3.g LETA).
  - Para hacer más atractiva la posibilidad de que el trabajador autónomo sin empleados contrate a un trabajador por cuenta ajena para atender al cuidado de un hijo o familiar a cargo, el legislador debería prever además de la bonificación de la cuota del trabajador autónomo, la bonificación de la cuota del trabajador por cuenta ajena, tal y como se regula para los contratos de interinidad con beneficiarios de prestaciones por desempleo para sustituir a trabajadores en situación de excedencia por cuidado de hijo o familiar a cargo (Disposición Adicional 21ª ET).
  - El legislador debería de aclarar si los supuestos de cuidado de menores y familiares a cargo en los que el TRADE contrate a un trabajador por cuenta ajena, quedan fuera o no de la excepción a la posible extinción contractual justificada por parte del cliente, por ocasionar un perjuicio importante que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad conforme al art. 16.3 LETA.

