

TRABAJADORES AUTÓNOMOS: QUÉ CAMBIA EN 2018



Isabel MERENCIANO

Socia de BROSETA, directora del área de Derecho Laboral

El pasado mes de octubre se aprobó la Ley 6/2017 de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, una norma que se hace eco del papel destacado de este tipo de trabajador en la generación de riqueza y la actividad productiva del país.

Las reformas que plantea esta nueva Ley se proyectan en dos ámbitos: el fiscal, en la línea de dotar de mayor liquidez a los autónomos; y el laboral, con el objetivo de facilitar a este colectivo sus obligaciones en materia de Seguridad Social atendiendo a una realidad, la falta muchas veces de ingresos fijos y periódicos, con el objetivo de garantizar la pervivencia de la actividad emprendedora.

Así, poniendo el foco en las implicaciones laborales, entre las principales novedades de la Ley 6/2017 se encuentran las siguientes:

Reducción del recargo. El recargo por ingreso de las cuotas fuera de plazo se reduce a un 10% de la deuda, frente al 20% anterior, siempre que las cuotas se abonen dentro del mes natural siguiente al vencimiento del plazo. A partir del segundo mes el recargo es del 20%.

Pluriactividad y cotización. La cotización en régimen de pluriactividad dará derecho al reintegro del 50% del exceso en que sus cotizaciones superen la cuantía que se establezca en la Ley de Presupuestos del Estado para cada ejercicio, con máximo del 50% de las cuotas ingresadas en el régimen de autónomos en razón de la cotización en contingencias comunes. La novedad estriba en la obligación de reintegro de oficio por la Seguridad Social, cuando antes era necesaria solicitud del interesado.

Fomento y promoción del trabajador autónomo. En el caso de altas en la actividad se amplía de 6 a 12 meses la tarifa plana de 50 euros en caso de optar por la base mínima, y se mantiene el 80% de reducción sobre la cuota de contingencias comunes también durante 12 meses en bases superiores. Transcurridos los 12 meses se podrán seguir aplicando las bonificaciones y reducciones previstas en la Ley hasta un período máximo de 24 meses desde el alta.

Para trabajadores menores de 30 años, o 35 en el caso de mujeres, podrá aplicarse una

Las reformas que plantea esta nueva Ley se proyectan en dos ámbitos: el fiscal, en la línea de dotar de mayor liquidez a los autónomos; y el laboral, con el objetivo de facilitar a este colectivo sus obligaciones en materia de Seguridad Social



bonificación adicional del 30% sobre la cuota por contingencias comunes en los 12 meses siguientes a la finalización del periodo de 24, ampliándose hasta los 36 meses.

Conciliación de la vida familiar y laboral. En el caso de las bonificaciones en materia de conciliación de vida profesional y familiar, la Ley amplía la edad del menor de 7 a 12 años.

Para casos de bonificaciones por suspensión por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, se mantiene bonificación del 100% de la cuota en caso de cese temporal en la actividad por un período mínimo de un mes, desapareciendo las referencias al trabajador interino.

Asimismo, se prevé que aquellas trabajadoras autónomas que, habiendo cesado su actividad por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o tutela, se reincorporen en los 2 años siguientes a la fecha de cese, puedan aplicarse una bonificación cuyo importe es idéntico al previsto mediante la «tarifa plana» para el fomento de la actividad.

Cobertura de contingencias. La Ley también cubre la contingencia de accidente in itinere para todos los autónomos (anteriormente sólo preveía autónomos económicamente dependientes).

Cotización y liquidación. Si bien se mantiene la regla general de que los efectos de las altas y bajas respecto a la cotización deben efectuarse por meses completos, se posibilita que las afiliaciones y altas tengan efecto en cuanto a cotización y acción protectora desde que se producen, posibilitan-

do en cada año natural la afiliación y hasta tres altas y tres bajas desde el día que concurren los requisitos para ello.

Se establece además la posibilidad de cambios de base de cotización hasta cuatro veces en el año natural, antes dos, pudiendo elegir entre base mínima y máxima, aplicables en función de la edad.

Enquadramiento de familiares. La Ley 20/2007 y la Ley General de la Seguridad

Social preveían la posibilidad de que el autónomo contratara como trabajadores por cuenta ajena a hijos menores de 30 años, con exclusión de la cobertura de desempleo. Esta posibilidad se extendía a hijos por encima de esta edad en casos de especiales dificultades de inserción laboral. La Ley 6/2017 amplía los supuestos rebajando los límites en caso de discapacidad física o sensorial, siempre que causen alta por primera vez en la Seguridad Social.

Bonificación por la contratación de familiares. Para estos supuestos, la Ley prevé una bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes del 100% durante 12 meses, exigiendo que el autónomo no haya extinguido contratos en los 12 meses anteriores y debiendo mantener el nivel de empleo en los 6 meses posteriores.

Jubilación contributiva. Para finalizar, y en cuanto a la compatibilidad entre percepción de jubilación contributiva y realización de trabajos por cuenta propia, la Ley prevé una mejora sustancial, ya que si la actividad se realiza por cuenta propia y se acredita tener contratado, al menos, un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará al 100%.

EL RECARGO POR INGRESO DE LAS CUOTAS FUERA DE PLAZO BAJA UN 10% SE AMPLÍA DE 6 A 12 MESES LA TARIFA PLANA DE 50 EUROS EN LAS ALTAS