



Ley de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo: PREGUNTAS FRECUENTES

Tras la aprobación y consiguiente publicación en el BOE de la Ley 6/2017, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, se han detectado ciertas cuestiones que generan dudas en orden a la aplicación de las medidas que aquella contempla.

Con el objeto de solucionar dichas cuestiones y proporcionar las aclaraciones oportunas se incluyen en el presente documento las preguntas más frecuentes así como las respuestas a las mismas, y que irá actualizándose en lo sucesivo a medida que nuevas consultas vayan planteándose.

1. *Encuadramiento de los familiares del trabajador autónomo en el RETA o en el Régimen General.*

El Estatuto de los Trabajadores, en la letra e) del apartado 3 del artículo 1, excluye del ámbito de aplicación del mismo a los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo.

Se consideran familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.

Es decir, a sensu contrario, NO se consideran trabajos familiares y, por lo tanto, se encuentran incluidos en el ET, los siguientes:

1. Los trabajos realizados para un empleador por su cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, cuando estas personas NO convivan con el empresario; y
2. Los trabajos realizados para un empleador por su cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, cuando estas personas, aun conviviendo con el empresario, demuestren la condición de asalariados.

La DA 7ª de la Ley 6/2017 no modifica el ET, y, por lo tanto, y salvo mejor criterio de la Subdirección General de Ordenación e Impugnaciones, podrán tener acceso a la bonificación aquellos empleadores que contraten a familiares que deban estar de alta en el Régimen General cuando formalicen contratos de trabajo y concurren las circunstancias descritas en alguno de los dos puntos anteriores. Es decir, el criterio para determinar el encuadramiento en el Régimen



General o en el RETA vendrá determinado no solo por la convivencia sino también por la demostración de la condición de asalariado en el caso de que exista convivencia.

2. *¿Qué trámites hay que realizar para la aplicación de la bonificación por contratación de familiares?*

En el caso de que un trabajador autónomo contrate por cuenta ajena a familiares, deberá tramitar telemáticamente el alta de dichos familiares, debiendo incluir en el campo TIPO DE CONTRATO alguno de los siguientes valores, según proceda:

100 – Indefinido tiempo completo ordinario.

200 – Indefinido tiempo parcial ordinario.

300 – Indefinido fijo discontinuo.

No obstante, para disfrutar de la bonificación por dicha contratación, los empresarios, o autorizados RED, deberán enviar a la correspondiente Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, o Administración de la Seguridad Social, declaración responsable de que por la contratación de dicho trabajador el trabajador autónomo es beneficiario de las bonificaciones de que se trata, al cumplirse todos y cada uno de los requisitos exigidos para el acceso a dicho beneficio y no concurrir ninguna de las exclusiones que determinarían el no acceso al mismo.

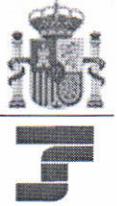
3. *¿Se aplica la bonificación del 100 por 100 en la cuota empresarial por contingencias comunes por contratación de familiares en los casos en que los autónomos contraten por cuenta ajena a sus hijos menores de 30 años?*

Sí, siempre que la contratación sea indefinida y el autónomo no hubiera extinguido contratos de trabajo, bien por causas objetivas o por despidos disciplinarios declarados judicialmente improcedentes, bien por despidos colectivos que hayan sido declarados no ajustados a Derecho, en los doce meses anteriores a la celebración del contrato que da derecho a la bonificación prevista. Además, el empleador deberá mantener el nivel de empleo en los 6 meses posteriores a la celebración del contrato.

4. *La nueva Ley da la consideración de familiar colaborador a la pareja de hecho del trabajador/a autónomo/a en orden a acceder a la bonificación por alta de familiares del autónomo, pero ¿quiere esto decir que se equipara al cónyuge y a la pareja de hecho a todos los efectos?*

La única novedad de la Ley 6/2017 es que a partir del 26 de octubre de 2017 (fecha de entrada en vigor de la Ley) las parejas de hecho podrán tener la condición de familiar colaborador, a los efectos de poder acceder a la bonificación por alta en el RETA, regulada en el artículo 35 de la Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajo Autónomo (modificada por la Disposición Final 10ª de la Ley 6/2017) y siempre que se cumplan los requisitos legalmente establecidos.

Ahora bien, la nueva Ley no realiza equiparación alguna entre el cónyuge y la pareja de hecho a otros efectos, por lo que no deben tomarse en consideración las participaciones o acciones que posea la pareja de hecho de un socio de una sociedad mercantil para determinar si este último



tiene o no control efectivo de una sociedad y decidir en base a ello su encuadramiento en el RETA o en el Régimen General.

5. *Para tener acceso a la bonificación por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural ¿es necesario que el/la trabajador/a autónomo/a realice un contrato de interinidad para sustituirle (como sucedía hasta ahora)?*

A partir del 26 de octubre de 2017 (fecha de entrada en vigor de la Ley) **no** será necesario formalizar contrato de interinidad para acceder a la bonificación de cuotas para trabajadores autónomos durante el descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, puesto que una de las novedades de la Ley 6/2017 en lo relativo a este beneficio es que desaparece el requisito de la sustitución del trabajador autónomo.

Ahora bien, será requisito para disfrutar de esta bonificación, que el correspondiente periodo de descanso tenga una duración de al menos un mes.

6. *¿Qué duración ha de tener el permiso por paternidad para poder acceder a la bonificación para trabajadores autónomos?*

Si bien con la nueva Ley 6/2017, los trabajadores autónomos que sean padres no tendrán que contratar a un trabajador para que les sustituya durante el periodo de descanso por paternidad, a partir del 26 de octubre de 2017, solo se generará derecho a la citada bonificación cuando el periodo de descanso que el padre disfrute tenga la máxima duración legalmente establecida: 28 días o 4 semanas.

7. *En caso de reunir los requisitos para acceder a la bonificación de maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, la aplicación de la misma ¿debe solicitarse por el/la interesado/a o se aplica de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social?*

La bonificación de maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural se reconocerá de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social si se cumplen los requisitos establecidos para disfrutar de la misma.

Por lo tanto, no será necesaria comunicación alguna por parte del/a trabajador/a.

8. *Para tener derecho a la bonificación por reincorporación tras la maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, ¿es necesario causar baja en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)?*

Para causar derecho a esta nueva bonificación será necesario que la trabajadora cause baja en el RETA salvo en aquellos supuestos en que, por reunir los requisitos para ello establecidos, la



trabajadora pase a percibir una prestación por maternidad, en cuyo caso, a pesar de no estar ejerciendo actividad alguna, mantendrá una situación asimilada a la de alta, debiendo en estos casos comunicar a la TGSS el reinicio de la actividad para comenzar a disfrutar de la prestación por reincorporación.

9. *Para tener derecho a la bonificación por reincorporación tras la maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, ¿es necesario que la trabajadora autónoma se reincorpore al trabajo ejerciendo una nueva actividad o ha de ser en la misma que venía ya desarrollando?*

La bonificación por reincorporación tras la maternidad y otras situaciones se aplicará con independencia de que la actividad a la que se reincorpore sea en la misma o distinta actividad que con anterioridad hubiera desarrollado, y siempre que concurren los demás requisitos legales para tener derecho a este beneficio.

10. *La bonificación por reincorporación tras la maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, ¿es de aplicación a los autónomos que tengan la condición de socios o administradores de una sociedad? ¿Y a los familiares colaboradores?*

La bonificación por reincorporación tras la maternidad y situaciones análogas se aplica, salvo mejor criterio de la Subdirección General de Ordenación e Impugnaciones, además de a las trabajadoras por cuenta propia del grupo primero de cotización del Régimen Especial de Trabajadores del Mar, a las trabajadoras incluidas en el RETA, con independencia de que puedan tener la condición de socios o administradores de sociedades mercantiles o laborales o de familiares colaboradores.

11. *Plazo comunicación de modificaciones de cuentas bancarias de autónomos: La disposición final tercera de la Ley 6/2017 modifica la disposición adicional octava del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social indicando que la modificación de los datos bancarios para la domiciliación de los autónomos habrán de comunicarse entre los días 1 y 10 de cada mes para que tenga efecto en ese mismo mes. En el manual de cambio de domiciliación de autónomos que aparece en la web se indica que si se realiza hasta el 13 tiene efectos el mismo mes. ¿Cuál es el plazo que hay que tener en cuenta?*

Puesto que la Disposición Final tercera por la que se modifica la actual Disposición Adicional octava del Reglamento de Recaudación, entrará en vigor el 1 de enero de 2018, hasta dicha fecha, los cambios de cuenta bancaria que se comuniquen hasta el día 13 de un determinado mes, surtirán efecto en ese mismo mes.