

Rgtº. Sº. Nº. 557

Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo



La Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo ([BOE núm. 257, de 25/10/2017](#)) introduce diversas modificaciones en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre y en varias otras normas. Entre dichas modificaciones cabe destacar las siguientes:

El recargo por ingresos fuera de plazo se reduce el primer mes (Art. 1 y D.F. 3ª)

A partir del 1 de enero de 2018 la Ley reduce del 20% al 10% el porcentaje del recargo por ingreso de cuotas fuera de plazo para el caso de que se hayan cumplido las obligaciones de liquidación y las cuotas debidas se abonen con retraso, pero dentro del primer mes natural siguiente al de vencimiento del plazo de ingreso.

Por tanto, desde el 1 de enero próximo los recargos por retraso en el ingreso de cuotas quedan así en todos los regímenes y sistemas de la Seguridad Social:

- Si se cumplen las obligaciones de liquidación, pero no se ingresan las cuotas, se aplica un recargo del 10% si se abonan dentro del primer mes natural siguiente al de vencimiento del plazo, y del 20% si se abonan a partir del segundo mes siguiente.
- Si no se cumplen las obligaciones de liquidación y no se ingresan las cuotas, se aplica un recargo del 20% si se abonan antes de terminar el plazo establecido en la reclamación de deuda o acta de liquidación, y del 35% si se abonan a partir de terminado ese plazo.

A las demás deudas con la Seguridad Social que no sean cuotas y no se abonen se les aplica en todo caso un recargo del 20%.

El exceso de cotizaciones en caso de pluriactividad se devolverá de oficio (Art. 2)

El trabajador por cuenta propia o ajena cuyas actividades den lugar a su alta obligatoria en dos o más Regímenes distintos de Seguridad Social, siendo uno de ellos por cuenta ajena, mantiene el derecho al reintegro del 50 por ciento del exceso en que sus cotizaciones superen la cuantía que se establezca a tal efecto por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio, con el tope del 50 por ciento de las cuotas ingresadas en este régimen especial.



Hasta ahora, los interesados eran quienes debían solicitar esa devolución, pero a partir de ahora el reintegro se abonará de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social antes del 1 de mayo del ejercicio siguiente.

Extensión de la "tarifa plana" (Art. 3)

A partir del 1 de enero de 2018, se mejora la duración y las condiciones de la tarifa plana, que sigue fijada en 50 euros, pero pasa de una duración de 6 a 12 meses desde el alta inicial en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), si además el trabajador no lo ha estado en los 2 años anteriores (3 años si ya hubieran disfrutado de estos beneficios previamente) y cotizan por la base mínima.

En el caso de cotizar por una base superior a la mínima, la reducción inicial será del 80% de dicha base durante 12 meses, incluida la incapacidad temporal.

A partir de esos 12 meses, las reducciones y bonificación se mantienen en un 50% durante 6 meses, un 30% durante tres meses y un último 30% durante 3 meses más, de forma que el autónomo podrá pagar menos cuota durante un periodo total de 24 meses.

Además, si el trabajador por cuenta propia es menor de 30 años, o mujer menor de 35 años, podrá aplicarse una bonificación adicional del 30% durante 12 meses más, hasta un total de 36 meses.

Bonificación por cuidado de menores de 12 años (Art. 5)

La bonificación del 100% de la cuota resultante de aplicar el tipo mínimo de cotización en el RETA a la base media del trabajador por cuenta propia en los 12 meses anteriores (o periodo inferior si no alcanza ese), que antes se fijaba por el cuidado de un hijo menor de 7 años, o por tener a cargo un familiar dependiente o discapacitado hasta el segundo grado, ahora incluye al cuidado de hijo menor de 12 años.

Lo demás no cambia. La duración de la bonificación es de hasta 12 meses, que se mantiene incluso aunque el menor cumpla 12 años.

Se trataba –y se trata- de una bonificación por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la permanencia en alta del autónomo y a la contratación de un trabajador durante su disfrute (mínimo 3 meses), a tiempo completo o parcial de al menos el 50% de la jornada y en la misma actividad profesional. Además, el autónomo no debe tener trabajadores asalariados en los 12 meses anteriores a la fecha de aplicarse la bonificación.

Mientras el autónomo contrate a otra persona en un plazo de hasta 30 días, no pierde el beneficio. En otro caso y si no ha llegado a 3 meses, sí lo pierde. Si el contrato es a tiempo parcial, la bonificación será del 50%.

El autónomo beneficiario debe permanecer en alta durante 6 meses después del disfrute de la bonificación, pues en caso contrario deberá reintegrarla.



Bonificación durante el descanso por maternidad, paternidad y otros (Art. 6)

La reforma que en el Estatuto del Trabajo Autónomo operó la ley 31/2015, de 9 de septiembre, estableció una bonificación del 100% de la cuota para aquellos trabajadores autónomos sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante contratos de interinidad celebrados con desempleados conforme al Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre. La cuota a la que se aplicaba la bonificación era la resultante de aplicar el tipo de cotización obligatorio en el RETA correspondiente a la base mínima o fija, y la duración de la bonificación era la misma que la suspensión de la actividad.

La Ley del Trabajo Autónomo ha añadido un supuesto de bonificación compatible con ese beneficio, también del 100% de la cuota, en caso de descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural. Pero ahora la bonificación no está vinculada a una contratación. Y es requisito que el descanso sea de al menos un mes.

La cuota a la que se aplica la bonificación en este caso es la resultante de aplicar el tipo de cotización obligatorio en el régimen especial correspondiente a la base media del trabajador en los 12 meses anteriores (o periodo inferior, en su caso).

Tarifa plana para las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos (Art. 7).

Se implanta la tarifa plana de 50 euros mensuales a las trabajadoras por cuenta propia o autónomas que, cotizando por la base mínima, y habiendo cesado su actividad por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, en los términos legalmente establecidos, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia en los dos años siguientes a la fecha del cese. Regirá la bonificación durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de su reincorporación al trabajo.

Si optasen por una base de cotización superior a la mínima, la bonificación será del 80 por ciento sobre la cuota por contingencias comunes, también durante 12 meses e incluyendo la incapacidad temporal.

Mejora de los derechos colectivos y de la formación (Arts. 8, 9, 10, 13, D.A. 2ª y D.F. 8ª)

Se mejoran y amplían las facultades de los sus movimientos asociativos de los trabajadores autónomos.

Se declaran de utilidad pública las asociaciones, confederaciones, uniones y federaciones de trabajadores autónomos intersectoriales representativas y con mayor implantación, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico.



Se incluye a los Consejos del Trabajo Autónomo de ámbito autonómico en la composición del Consejo del Trabajo Autónomo, que se constituirá y pondrá en funcionamiento en el plazo de un año.

Las organizaciones representativas de autónomos y de la economía social participarán en la detección de las necesidades, diseño, programación y difusión de la oferta formativa para trabajadores autónomos a que hace referencia la Ley 30/2015.

Del mismo modo, las asociaciones representativas de trabajadores autónomos intersectoriales y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas podrán realizar programas de información y formación de dicho colectivo en materia de prevención de riesgos laborales, promovidos por las Administraciones Públicas. Y participar en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Base mínima de los autónomos societarios (Art. 12)

Para aquellos trabajadores autónomos que en algún momento del ejercicio hayan tenido contratados al menos a 10 trabajadores por cuenta ajena simultáneamente, la base mínima de cotización pasa a determinarse en la Ley de Presupuestos de cada año. Hasta ahora era la del grupo 1 del Régimen General.

El accidente "in itinere" se considerará como accidente de trabajo (Art. 14)

En el caso de los trabajadores autónomos, se entiende como accidente de trabajo el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza (como autónomo). Y por enfermedad profesional la contraída a consecuencia de ese mismo trabajo realizado por cuenta propia, conforme a la lista de enfermedades profesionales.

La Ley introduce la consideración de accidente de trabajo para el sufrido al ir o al volver del lugar de la prestación de la actividad, entendiendo por tal el establecimiento en donde el trabajador autónomo ejerza habitualmente su actividad siempre que no sea su domicilio y lo haya declarado como afecto a la actividad económica a efectos fiscales.

Bonificaciones por contratación de familiares del trabajador autónomo (D.A. 7ª y D.F. 6ª y 10ª)

Los familiares del trabajador autónomo que también se den de alta como autónomos y colaboren con aquellos mantienen la bonificación del 50% de la cuota mínima durante 18 meses y del 25% durante los 6 meses siguientes (art. 35 L 20/2007).

Y añade una nueva bonificación en beneficio del trabajador autónomo que contrate a sus parientes (el cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive) por cuenta ajena y de forma indefinida. La bonificación será del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante 12 meses. Será asimismo necesario que el autónomo no haya extinguido contratos por despido objetivo, despido declarado improcedente o despido colectivo no ajustado a Derecho en los 12 meses anteriores, y mantener el nivel de empleo en los 6 meses posteriores a la celebración del contrato.



Por último, la posibilidad ya existente de que los autónomos contraten como trabajadores por cuenta ajena a los hijos mayores de 30 años se amplía a los hijos menores de 30 años o mayores de esa edad que tengan parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual en grado igual o superior al 33%, discapacidad física o sensorial en grado igual o superior al 33% e inferior al 65%, o discapacidad física o sensorial en grado igual o superior al 65%.

Posibilidad de abonar la cuota por días trabajados (D.F. 1ª, 2ª y 9ª)

A partir del 1 de enero de 2018 se permiten hasta tres altas y bajas dentro de cada año natural con efectos restringidos a esas fechas, de forma que en esos meses solo se pagará por los días trabajados, dividiéndose la cuota fija mensual por 30.

El resto de las altas o bajas dentro del año tendrán efectos, como antes, desde el primer día del mes.

Posibilidad de cambiar la base de cotización hasta 4 veces al año (D.F. 2ª)

En lugar de poder hacerlo solo antes del 1 de mayo o del 1 de noviembre, a partir del 1 de enero de 2018 los trabajadores autónomos podrán cambiar su base de cotización antes del 31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 31 de diciembre, con efectos al 1 de abril, 1 de julio, 1 de octubre y 1 de enero del año siguiente, respectivamente.

Prestaciones por maternidad y paternidad (D.F. 4ª)

A partir del 1 de marzo de 2018, las prestaciones económicas por maternidad y paternidad pasarán a ser del 100% de la base reguladora que resulte de dividir la suma de las bases de cotización de los seis meses inmediatamente anteriores entre 180 (o entre los días en que haya estado en alta, si son menos).

Posibilidad de compatibilizar la actividad con el 100% de la pensión de jubilación (D.F. 5ª)

La percepción del 50% del importe de la pensión de jubilación es hoy compatible con el trabajo por cuenta ajena. Y por cuenta propia si se tiene personal contratado.

La Ley introduce la posibilidad de compatibilizar el trabajo por cuenta propia con el 100% de la pensión de jubilación si se contrata al menos a un trabajador por cuenta ajena.

Deducibilidad en el IRPF de gastos por suministros y manutención (Art. 11)

A partir de 2018, y además de las primas de seguro que ya venían deduciéndose, para determinar el rendimiento neto en el IRPF en estimación directa se podrán deducir:

- Los suministros de la vivienda habitual afectada parcialmente a la actividad económica, como agua, gas, electricidad, telefonía e Internet, en el 30% de la parte proporcional a los metros cuadrados de la vivienda destinados a la actividad.



- Los gastos de manutención de comida y alojamiento causados al realizar la actividad que se abonen por cualquier medio electrónico de pago en las mismas cuantías que para los trabajadores, es decir, 26,67 euros diarios si el gasto se produce en España o 48,08 euros si es en extranjero.

Otras reformas

- Se impulsará la gradual conversión en bonificaciones de las reducciones de cuotas de la Seguridad Social (D.A. 3ª).
- Se prevé que la Subcomisión para el estudio de la reforma del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, constituida en el Congreso de los Diputados, proceda a la futura implantación de:
 - la determinación de los diferentes elementos que condicionan el concepto de habitualidad a efectos de la incorporación al RETA. En particular, se prestará especial atención a los trabajadores por cuenta propia cuyos ingresos íntegros no superen la cuantía del salario mínimo interprofesional, en cómputo anua. (D.A 4ª).
 - un sistema de cotización a tiempo parcial para los trabajadores autónomos (D.A. 5ª).
 - el acceso a la jubilación parcial de los trabajadores por cuenta propia, incluida la posibilidad de contratar parcialmente o por tiempo completo a un nuevo trabajador para garantizar el relevo generacional en los supuestos de trabajadores autónomos que no cuentan con ningún empleado (D.A. 6ª).

Madrid, 15 de noviembre de 2017