

Facultad de Economía y Empresa (Sección Donostia-San Sebastián)

Trabajo de Fin de Grado

# LA PROTECCIÓN SOCIAL DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO

GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Curso Académico: 2019/2020

Autor: María Muñoz Ramírez

Director: Santiago Collado Luis

Año de elaboración y defensa: 2020

## ABREVIATURAS

<b>Art. (art.)</b>	Artículo
<b>BOE</b>	Boletín Oficial del Estado
<b>CE</b>	Constitución Española
<b>DF</b>	Disposición Final
<b>INSS</b>	Instituto Nacional de la seguridad Social
<b>IPA</b>	Incapacidad Permanente Absoluta
<b>IPP</b>	Incapacidad Permanente Parcial
<b>IPT</b>	Incapacidad Permanente Temporal
<b>IPREM</b>	Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples
<b>IRPF</b>	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
<b>IVA</b>	Impuesto sobre el Valor Añadido
<b>LETA</b>	Ley del Estatuto del trabajo autónomo
<b>LO</b>	Ley Orgánica
<b>RETA</b>	Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos
<b>RDL</b>	Real Decreto Ley
<b>RG</b>	Régimen General
<b>SOVI</b>	Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez
<b>SMI</b>	Salario Mínimo Interprofesional
<b>TR</b>	Texto Refundido
<b>TRADE</b>	Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes
<b>TRLET</b>	Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
<b>TRLGSS</b>	Texto Refundido de la Ley de la General de la Seguridad Social

## ÍNDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>Metodología</b> .....	3
<b>II. PLANTEAMIENTO GENERAL</b> .....	5
<b>III. EL TRABAJADOR AUTÓNOMO</b> .....	6
<b>3.1 Antecedentes</b> .....	6
<b>3.2 Concepto y regulación</b> .....	7
<b>3.3 Derechos, deberes y diferencias</b> .....	10
<b>3.4 Tipos de autónomos</b> .....	12
3.4.1. <i>Trabajadores Autónomos</i> .....	12
3.4.2. <i>Trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE)</i> .....	12
<b>3.5 La problemática de los falsos autónomos</b> .....	14
<b>3.6 Las “zonas grises” del derecho laboral</b> .....	16
<b>IV. LA PROTECCIÓN SOCIAL DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO</b> .....	20
<b>4.1 La Seguridad Social: consideraciones generales</b> .....	21
4.1.1 <i>La Seguridad Social en la Constitución Española</i> .....	21
4.1.2 <i>Estructura de la Seguridad Social y campo de aplicación</i> .....	23
4.1.3 <i>Afiliación, Altas y Bajas</i> .....	32
4.1.4 <i>Cotización</i> .....	35
<b>4.2 Acción protectora de la Seguridad Social</b> .....	40
<b>4.3 Prestaciones de la acción protectora en el RETA</b> .....	43
<b>A) Incapacidad Temporal</b> .....	43
<b>B) Nacimiento y cuidado del menor</b> .....	44
<b>C) Riesgo durante el embarazo y riesgo en la lactancia natural</b> .....	45
<b>D) Incapacidad Permanente</b> .....	46
<b>E) Jubilación</b> .....	48
<b>F) Muerte y supervivencia</b> .....	51
<b>G) Contingencias profesionales</b> .....	52
<b>H) Cese de actividad</b> .....	54
<b>CONCLUSIONES</b> .....	56
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	59

## **I. INTRODUCCIÓN**

El tema elegido para la realización del Trabajo de Fin de Grado versará sobre “La protección social del Trabajador Autónomo”.

El objeto del trabajo radica en el estudio de la protección social del trabajador autónomo o por cuenta propia, con la intención de lograr un conocimiento más detallado sobre la evolución en la materia.

Por consiguiente, se analizarán las reformas legislativas que han adaptado los sistemas de protección social y las posibles modificaciones del marco jurídico a largo plazo que proporcionarán una mejora de la protección tanto para las figuras laborales actuales, en especial la del trabajador autónomo, como para las nuevas relaciones laborales. Así pues, se analizará el marco normativo de la protección social del colectivo regulado principalmente 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. A su vez, se recurrirá al análisis de las principales reformas que han proporcionado una mayor cobertura de la protección social.

Una vez adquirido un conocimiento global de las características principales y de las peculiaridades del colectivo, el trabajo se centrará en:

- Conocer el campo de aplicación del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
- Destacar las peculiaridades más significativas del Régimen Especial, así como las responsabilidades del cumplimiento de las obligaciones de aplicación.
- El planteamiento de la existencia o no de un nivel adecuado de protección social en relación a los trabajadores autónomos, poniendo especial énfasis en las particularidades de la acción protectora.

### **Metodología**

En primer lugar, se ha llevado a cabo un acopio del material bibliográfico esencial para el desarrollo del objeto del trabajo.

En segundo lugar, se ha realizado una primera valoración sobre la protección social de la figura del trabajador autónomo. Como resultado, se ha planteado un interrogante general sobre la problemática y a su vez, una serie de sub-interrogantes en base al material recopilado.

En tercer lugar, se ha tratado de dar una respuesta a dichos interrogantes a través del estudio e investigación del material bibliográfico.

Finalmente, tras la investigación del material bibliográfico, se ha realizado la redacción de las respuestas obtenidas, es decir, el propio Trabajo de Fin de Grado.

En cuanto a la estructura del trabajo, se ajusta a la división en tres capítulos junto con unas conclusiones. A sí mismo, se adjuntan: las abreviaturas y la bibliografía.

El capítulo primero se denomina “Planteamiento general”. Se realizará el planteamiento general donde se analizará el papel fundamental que representa la figura del trabajador autónomo en nuestra sociedad.

El capítulo segundo se denomina “El trabajador autónomo”. Se estudiarán los diferentes aspectos que conciernen a la figura del trabajador autónomo: concepto, características, regulación, derechos, obligaciones y las diferencias existentes frente al trabajador por cuenta ajena. Como resultado, se realizará una comparativa entre la figura tradicional del trabajador autónomo y la figura actual del mismo, con el fin de demostrar como ciertos factores han dado lugar a la necesidad de redefinirlo. A su vez, se tratarán dos casos reales donde se identificará la problemática de las “zonas grises” de las nuevas formas de trabajo.

El capítulo tercero se denomina “La protección social del trabajador autónomo”. Se examinará el marco normativo de la protección social y se analizarán los cambios más relevantes. A su vez, se realizará el estudio del sistema de la Seguridad Social del Estado y se hará cierto énfasis en cuanto a los actos de encuadramiento y las particularidades de la protección social del Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos.

Y para finalizar, las conclusiones, donde se explicarán los factores que influyen en el posicionamiento del colectivo y por consiguiente, se establecerán una serie de medidas que contribuyan a una mayor protección social y al reconocimiento de la misma por parte de los trabajadores.

## II. PLANTEAMIENTO GENERAL

En la actualidad, España con 19.966.900 personas ocupadas de las cuales 3.269.089 corresponden a trabajadores por cuenta propia, es decir, un 14,11% del total de trabajadores a nivel nacional. Si comparamos dichos datos con el año anterior supone un aumento del 0.44% (respecto al 2019), unas 14.425 personas<sup>1</sup>.

Hoy en día, el porcentaje de la población ocupada que adquiere la condición de trabajador por cuenta propia, posee un papel relevante en nuestro mercado de trabajo. La situación de dicho colectivo es uno de los temas más debatidos en el panorama nacional, donde se reflejan las diferentes desigualdades frente a los trabajadores por cuenta ajena y el momento de cambio que está sufriendo. Dichas desigualdades vendrán dadas desde el principio de la historia del Derecho del Trabajo, donde las únicas relaciones laborales reconocidas en la normativa, eran aquellas que dependían de relaciones subordinadas, aquellos que se denominaban trabajadores por cuenta ajena, frente a unos trabajadores por cuenta propia donde únicamente estaban incluidos en la Ley a través de la excepción, es decir, todo aquel trabajador que no cumpliera con las características del trabajo por cuenta ajena. Tras muchos años de precariedad en la que los derechos de los trabajadores autónomos no estaban regulados y por lo tanto, la normativa no velaba por ellos, estos colectivos fueron tomando fuerza y de ahí el reclamo de sus derechos y de una protección igualitaria a la del colectivo de los trabajadores por cuenta ajena. Cabe añadir, que gracias a la evolución y al transcurso de las diferentes etapas dadas en nuestra sociedad, dicha desigualdad ha dejado de ser tan extrema, gracias a los diferentes cambios en la legislación. Hoy en día, si acudimos a los principales medios de comunicación como, internet, televisión, prensa y radio, entre otras, se podrán observar las diferentes inquietudes de los autónomos. Donde, la gran mayoría exige una mejora inmediata en cuanto a los principales cometidos de la legislación que les involucra, como la protección social, económica, y jurídica. El objeto principal que se analizará en este trabajo será la protección social. Para ello, se explicarán las diferentes prestaciones existentes y a su vez, sus peculiaridades. Bajo mi punto de vista, el problema actual del colectivo de los trabajadores autónomos no está únicamente vinculado, según el propio colectivo, a las “grandes” diferencias frente a los asalariados, sino al cambio constante del mercado laboral motivado por las nuevas formas de trabajo, como consecuencia de los avances tecnológicos y de la evolución en la demanda de los ciudadanos. Por un lado, nos encontramos con las diferentes relaciones laborales y formas de empleo vinculadas a las nuevas tecnologías, las cuales han modificado la forma en la que se realizan ciertas funciones laborales. El principal problema de estas nuevas formas de trabajo, como consecuencia, de la creación de estructuras de trabajo más complejas y diversas, dan lugar al nacimiento de nuevas oportunidades de negocio tanto para trabajadores autónomos como para trabajadores asalariados, lo que conlleva diferentes riesgos y sobre todo la dificultad de la clasificación de las nuevas relaciones jurídicas. El problema de la clasificación de las nuevas relaciones jurídicas, viene dado por la necesidad de reinventar los conceptos que se han estado

---

<sup>1</sup> Resumen de las últimas estadísticas Instituto Nacional de Empleo a 30 de Marzo de 2020.

utilizando en nuestras normativas. Por ello, la necesidad de mencionar las famosas “zonas grises” del derecho laboral, las cuales se explicarán más adelante.

### **III. EL TRABAJADOR AUTÓNOMO**

En este segundo capítulo se estudiarán diferentes aspectos que conciernen a la figura del trabajador autónomo:

- Se comprobará que no es una figura nueva, sino que históricamente ya existía.
- El concepto de autónomo va evolucionando con el transcurso del tiempo viéndose influido tanto por las situaciones socio-económicas como por las nuevas formas de trabajo, por lo tanto, se expondrá en que aspectos se verá influenciado y que factores tendrán relación con ello.

#### **3.1 Antecedentes**

En consecuencia, si nos remontamos a épocas anteriores, como la Edad Media, podemos identificar a la figura del trabajador autónomo en las actividades de escasos beneficios, es decir, con poca rentabilidad. En actividades de carácter artesanal, en los pequeños comercios y en la agricultura. Dichas actividades se caracterizaban por su grado de autonomía, libertad y potestad. Bien es sabido que en aquella época prácticamente los derechos de los trabajadores no estaban regulados. Como resultado, se dieron épocas de tensión las cuales motivaron el decreto de normas laborales, y de ahí el surgimiento del Derecho de Trabajo como disciplina jurídica. A su vez, en aquella época la única relación laboral regulada era la de subordinación, es decir, aquella relación laboral formada por el trabajador por cuenta ajena y por el empresario. En la Edad Media surgió el concepto de gremio como conjunto de personas que practicaban el mismo oficio y que tenían el mismo estado social. Como consecuencia de ello, surgieron las primeras normas y posteriormente las primeras ordenanzas que recogían ciertas reglas sobre la prestación de trabajo. El 23 de Agosto de 1926, se aprobó el Código de Trabajo en el cual se recopilaban las disposiciones legislativas del trabajo. Dicho Código se realizó con el fin de recopilar y posteriormente realizar su correspondiente codificación a través de un trabajo más arduo. El Código de Trabajo aun haciendo única y exclusivamente mención al obrero subordinado, fue un hito en aquella época ya que posteriormente daría paso al contrato de trabajo.

Es en la Segunda República, el 21 de noviembre de 1931 cuando se promulgó la Ley sobre el Contrato de Trabajo, considerado como el momento de transición para el Derecho del Trabajo. En este punto, se empiezan a tener en cuenta a otro tipo de trabajadores y categorías profesionales. Cabe aclarar que una vez más la única figura laboral regulada era aquella caracterizada por una relación de dependencia. En el año 1944 en plena la época franquista, se decidió refundir de nuevo la Ley de Contrato de Trabajo siguiendo la misma línea que el original, pero asumiendo varios cambios: cambio en el concepto de obrero por trabajador y cambio del concepto patrón por empresario. Dicha Ley una vez más, hará mención exclusivamente a los trabajadores por cuenta ajena. A su vez, a través de la Ley de 1976 entró en vigor la Ley de

Relaciones Laborales, donde se podrá identificar por primera vez, mediante la excepción a la figura del trabajador autónomo. Es en la primera norma donde se hace mención expresa al trabajador por cuenta propia, y por lo tanto podemos considerarlo como un momento histórico, donde se indica que no se verá sujeto a dicha legislación, de ahí la mención a través de la excepción. Más adelante, en el desarrollo del art. 35 de la CE, se promulga la primera versión del Estatuto de Trabajador, data del año 1980. Posteriormente, mediante el Real Decreto Legislativo 2/1995 de 23 de octubre, se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, donde una vez más a los únicos que se les tenían en cuenta y protegían eran a los trabajadores por cuenta ajena. Así mismo, se deberá deducir que el trabajador autónomo será aquel que no reúna los requisitos que indica el TRLET. Cabe añadir, que con el transcurso del tiempo el TRLET, ha sido considerado como uno de los principales referentes del modelo laboral, el cual ha sido modificado y actualizado en innumerables ocasiones con el fin de reflejar la transformación y evolución que vive nuestro país. Posteriormente, el 29 de septiembre del 2006, bajo la orden del Gobierno socialista un grupo de expertos se encargó de la redacción del borrador del Estatuto del Trabajador Autónomo. Una vez realizada la tramitación parlamentaria, dicho borrador fue aprobado y fue en el mes de julio de 2007 cuando entró en vigor, el Estatuto del Trabajo Autónomo. Fue publicado en el Boletín Oficial del Estado a los tres meses de su aprobación, el 12 de octubre del 2007. Dicho Estatuto, supondrá la organización y la regulación del trabajador autónomo bajo un estatuto de empleo específico. Será la norma que regule y proteja el autoempleo, donde no existirá la tradicional relación laboral de subordinación y definirá al trabajador autónomo sin recurrir a la excepción de todo aquel que no sea un trabajador asalariado.

### **3.2 Concepto y regulación**

Para poder definir el concepto de trabajador autónomo debemos acudir previamente a nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución Española de 1978, donde en esos artículos no se hará una mención expresa al trabajador autónomo, sino que la mención será genérica, ya que no habrá referencia alguna a la naturaleza del vínculo.

Estas normas principalmente son:

- En el art. 35.1, nos ratifica el deber de trabajar y el derecho al trabajo de libre elección.
- Seguidamente, en el art. 38 se reconoce la libertad de empresa y además regula el deber de los poderes públicos a garantizarla y protegerla.
- Posteriormente, en el art. 41 se garantiza el derecho al régimen público de la Seguridad Social para todos los ciudadanos, garantizando prestaciones sociales y asistencia en situaciones de necesidad.

A su vez, es en el art. 35.2 donde se regula que la Ley regulará un TRLET. Es por ello, como se ha mencionado anteriormente, únicamente se regulará a la figura del trabajador por cuenta ajena y por lo tanto, a través de la excepción se podrá reconocer a la figura del por cuenta propia. En el art. 1 del ET se reconoce *“Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por*

*cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario". A su vez, se entenderá como empresario en el art.2 "A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas". Por consiguiente, se excluye mediante dos formas. Por un lado, en el art.3.g "En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1.". Y por otro lado, fijándonos en la 1ª DF se regula que "El trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente".*

Como consecuencia de la necesidad social y de la carencia de una ley reguladora expresa de los trabajadores autónomos, posteriormente se promulgó el Estatuto del Trabajo Autónomo mediante la Ley 20/2007 de 11 de julio. Dicha norma se creó con el fin de modificar el marco normativo para poder adaptarse a la realidad y al nacimiento de las múltiples formas de prestación de servicios. Su principal objeto se basará en la equiparación de la protección social del trabajador autónomo y del trabajador por cuenta propia. Debido a ello, recalcar la importancia de la mención expresa y la definición en concreto, es decir, de forma positiva de dicho tipo de trabajador y no mediante la excepción de la norma. En el art. 1 de la LETA se determinan los elementos que conforman al trabajador autónomo clásico. En dicho marco y mediante la citada norma se encuentran incluidas en el ámbito de aplicación del LETA *"La persona física que realice de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena."* En conclusión, los requisitos de la figura del trabajador autónomo son:

1. Persona física
2. Asiduidad
3. Prestación del servicio de forma directa y personal
4. Desarrollo de una actividad económica
5. Título lucrativo

Además de estos requisitos, a lo largo de la norma se añaden dos más:

- En el art. 9 del LETA, se prohíbe realizar cualquier trabajo autónomo a los menores de 16 años, ni aun siendo familiares. Por lo tanto, la edad será el sexto requisito.
- En el art. 4 del LETA, se hace mención a los trabajadores autónomos extranjeros, los cuales deben cumplir una serie de requisitos regulados en la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero, de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Por lo tanto, el séptimo requisito será la nacionalidad. En el art. 10 de la LO 4/2000, se regula el derecho al trabajo y a la Seguridad Social, donde regula en el apartado primero que *"Los extranjeros residentes que reúnan los requisitos previstos en esta Ley Orgánica y en las disposiciones que la desarrollen tienen derecho a ejercer una actividad remunerada por cuenta propia o ajena, así como a acceder al sistema de la Seguridad Social, de conformidad con la legislación vigente."* A su vez, en el art.

36 se hace referencia a la autorización de residencia y trabajo: *“Los extranjeros mayores de dieciséis años precisarán, para ejercer cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, de la correspondiente autorización administrativa previa para residir y trabajar. La autorización de trabajo se concederá conjuntamente con la de residencia, salvo en los supuestos de penados extranjeros que se hallen cumpliendo condenas o en otros supuestos excepcionales que se determinen reglamentariamente.”*. Seguidamente, en el art. 37 se regula la autorización de residencia y trabajo por cuenta propia: *“Para la realización de actividades económicas por cuenta propia habrá de acreditarse el cumplimiento de todos los requisitos que la legislación vigente exige a los nacionales para la apertura y funcionamiento de la actividad proyectada, así como los relativos a la suficiencia de la inversión y la potencial creación de empleo, entre otros que reglamentariamente se establezcan”*.

Cabe mencionar, que la definición del trabajador autónomo del art. 1, no es la única definición que se podrá realizar ya que la redacción de la misma está hecha de forma genérica y por consiguiente, atendiendo a ciertos matices de la misma se podrán identificar los diferentes tipos de autónomos. A través de la LETA se podrán identificar los diferentes principios generales de los trabajadores autónomos, comprendiendo tanto sus deberes como sus derechos y que protecciones perciben, además del ámbito subjetivo y del marco legal en el que se aplica. Por ello, podemos afirmar que mediante la LETA se regulará la actividad del trabajador autónomo y además se protegerá en el desarrollo de la misma. Haciendo referencia al apartado anterior, remontándonos en la historia, y fijándonos en los agricultores, comerciantes y artesanos, podemos reconocer al autónomo “tradicional” (haciendo referencia a la definición genérica del mismo), aquel que realiza una actividad de forma habitual sin la necesidad ni el deber de actuar bajo el mando de otra, y con el fin de obtener un beneficio. A continuación, se exponen los cinco requisitos fundamentales de la figura del trabajador autónomo y sobre el ámbito de aplicación de cada uno que dicta la norma:

1. El primero, persona física: se establece expresamente en la norma que el sujeto debe ser una persona física, es decir, aquel ser humano que sea capaz de asumir sus derechos y obligaciones y dejando fuera de la norma aquellas personas jurídicas.
2. El segundo, la asiduidad: en este caso, la norma hace mención a la habitualidad. A su vez, la norma no concreta ni explica que se considera habitual o no, por lo que se considerará que implica una cierta continuidad profesional, lo que descarta cualquier actividad que se realice de forma esporádica.
3. El tercero, prestación del servicio de forma directa y personal: en este caso la norma tampoco expresa de una forma concreta a que se refiere con “forma directa y personal”, pero se entenderá que será aquel trabajador autónomo que desarrolle la actividad por sí mismo.
4. El cuarto, desarrollo de la actividad: esta actividad se deberá realizar como indica el tipo de trabajador que analizamos, por cuenta propia, es decir, aquel que realiza el trabajo en su propio nombre.

5. El quinto, título lucrativo: el trabajador autónomo prestará sus servicios y como contraprestación recibirá un beneficio o remuneración económica.

Una vez identificada la definición genérica del concepto de trabajador autónomo y sus requisitos, se deberá realizar una distinción entre los diferentes tipos de relaciones laborales que se encuentran en nuestro ordenamiento jurídico:

- I) Trabajador por cuenta ajena o asalariado, regulado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo de 1980 por el cual se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- II) Trabajador autónomo, regulado por la Ley 20/2007 Estatuto de Trabajo Autónomo, de 11 de julio.

### **3.3 Derechos, deberes y diferencias**

Debido a ello, será necesario realizar una comparativa entre el trabajador por cuenta ajena y el trabajador por cuenta propia. Así pues, la necesidad del reconocimiento de los derechos y deberes de ambos en la norma. En el caso del trabajador asalariado o por cuenta ajena, regulado en el TRLET donde, en el Art. 1 se recogen los derechos básicos de los de los mismos:

- a. Libre elección de profesión u oficio.
- b. Libre sindicación.
- c. Derecho a la negociación colectiva.
- d. Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e. Huelga.
- f. Reunión.
- g. Información, consulta y participación en la empresa.

A su vez, en el art. número 5 se regulan los deberes de estos:

- a. Cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo.
- b. Observar y llevar a cabo las medidas de prevención de riesgos laborales.
- c. Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario.
- d. No concurrir con la actividad de la empresa.
- e. Contribuir a la mejora de productividad.
- f. Lo derivado de lo acordado en el contrato de trabajo.

Por el contrario, en el caso de los trabajadores por cuenta propia o autónomos sus derechos y deberes están regulados en la LETA. En el art. 4 se regula los derechos profesionales:

- a. Derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la CE como el de iguales ante la ley.
- b. Derecho al trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- c. Derecho a su formación profesional.
- d. Libertad de iniciativa económica y derecho a la libre competencia.
- e. Derecho de propiedad intelectual sobre sus obras.
- f. Derecho a percibir prestaciones sociales fundamentales.

En el art. 5 se regulan sus deberes:

- a. Cumplir con las obligaciones derivadas de los contratos laborales celebrados con sus clientes.
- b. Cumplir con obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.
- c. Afiliarse, comunicar altas y bajas al régimen de la Seguridad Social.
- d. Cumplir obligaciones fiscales y tributarias.
- e. Cumplir las normas deontológicas aplicables a la profesión.

Una vez identificados los derechos y deberes de cada uno, podemos distinguir las principales diferencias entre ambos. En el caso del asalariado, se da una relación de subordinación entre el trabajador y el empresario. A su vez, el trabajador mantendrá una relación laboral directa con la empresa, es decir, dependerá de los altibajos que sufra la misma, ya que de esto dependerá su continuidad o el cese en la misma. Dicha relación está regulada mediante el contrato de trabajo en el cual el empresario determinará ciertos aspectos del trabajo de mutuo acuerdo, los cuales se llevarán a cabo con el fin de obtener una retribución económica estipulada en el mismo contrato. Dichos aspectos están regulados en el TRLET, como son entre muchos otros:

- Artículo número 8 Forma del contrato.
- Artículo número 9 Validez del contrato.
- Artículo número 10 11 y 12 Tipo de contrato.
- Artículo número 15 Duración del contrato.
- Artículo número 26 Del salario.
- Artículo número 27 Del salario mínimo interprofesional.
- Artículo número 32 Garantías del salario.
- Artículo número 34 Jornada.
- Artículo número 37 Descanso semana, fiestas y permisos.
- Artículo número 38 Vacaciones anuales.

En el caso de los trabajadores por cuenta propia o autónomos como bien determina su definición, son trabajadores que realizan personalmente una actividad profesional de forma habitual con el objeto de lucrarse. En definitiva, el trabajador autónomo no solo dependerá de la realización de dicha actividad por cuenta propia, sino que gozará de independencia en la prestación de sus servicios, es decir, no estará bajo las órdenes de la figura del empresario. Así pues, el autónomo asumirá un riesgo económico que el asalariado no lo hará, ya que el autónomo organizará su propio tiempo y dependerá de la cantidad de trabajo que realice y el beneficio que obtenga del mismo, frente a un asalariado que independientemente de las ganancias o pérdidas que obtenga su empresa su sueldo lo obtendrá mensualmente sin apenas variaciones. Al igual que el asalariado, todos los aspectos regulados del trabajador autónomo se verán regulados en la LETA, como son entre otros:

- Artículo número 7 Forma y duración del contrato.
- Artículo número 8 Prevención de riesgos laborales.
- Artículo número 10 Garantías económicas.
- Artículo número 12 Contrato.
- Artículo número 13 Acuerdos de interés profesional.
- Artículo número 14 Jornada de la actividad profesional.
- Artículo número 16 Interrupciones justificadas de la actividad profesional.

### **3.4 Tipos de autónomos**

Llegados a este punto, a lo largo del estudio de los diferentes tipos de autónomos, se retomarán ciertas ideas que deberán ser estudiadas con más detalle. De ahí, la necesidad de replantear la definición del trabajador autónomo.

#### *3.4.1. Trabajadores Autónomos*

Habiendo explicado su definición, deberes y derechos, se deberán recalcar las ideas más importantes. Tradicionalmente y a lo largo de la historia, la figura del trabajador por cuenta propia ha sido considerada como la antítesis de la figura del trabajador por cuenta ajena. Por lo tanto, teniendo en cuenta a la figura del autónomo, como autónomo clásico el cual está definido en LETA, podríamos llegar a aceptar dicho antagonismo, pero no siempre resultará evidente y esto se deberá a las nuevas formas de organización del trabajo que harán replantearse las franjas divisorias entre las diferentes relaciones laborales.

#### *3.4.2. Trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE)*

Una de las grandes novedades de la LETA fue el reconocimiento de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, el cual requería de una protección legal y social especial. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes, en adelante, TRADE, se definen en el art. 11 de la LETA como *“aquellos que realizan 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 dependen económicamente por percibir de él al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.”*

Dentro de dicha definición, se deberán resaltar varios aspectos importantes y diferenciadores:

- “El cliente”: El trabajador autónomo económicamente dependiente, dependerá como su propio nombre indica, tanto de una la persona física o jurídica para la que realice su actividad, como del rendimiento de trabajo del mismo.
- “El 75 por ciento de sus ingresos”, es decir, si la ejecución de la actividad al cliente le supone dicho porcentaje como mínimo, estaremos ante un trabajador autónomo dependiente. Y por lo tanto, esto hará que los TRADE únicamente puedan tener un cliente principal.

En este caso, la figura del trabajador autónomo no hace referencia al colectivo de empresarios que por ende crean empleo, sino a trabajadores independientes, los cuales se ven ligados a la prestación de servicios a un único cliente. A su vez, en esta nueva categoría, bajo el punto de vista del legislador se vería necesaria una protección social en mayor grado, semejante a la que tienen los trabajadores por cuenta ajena. Dicha necesidad de sobre protección está motivada por la relación de dependencia que mantienen. Paradójicamente, nos encontramos ante una contradicción, es decir, un trabajador autónomo realiza sus actividades de manera personal y directa, por lo

que no se ve sometido a las órdenes del empresario, en definitiva no existe relación alguna de subordinación. En cambio, los TRADE como bien indica su nombre estarán sometidos a cierta “dependencia” del empresario, ya que prestarán sus servicios a un cliente en especial del cual percibirán la mayor parte de sus ingresos económicos. Cabe aclarar, que no es la misma relación que caracteriza al asalariado, es decir, la de subordinación, sino que en el caso de los TRADE poseerán cierta autonomía, aportando al igual que el trabajador autónomo clásico, su propio capital y realizando el trabajo a través de su propia organización, pero sujeto económicamente al empresario principal y a sus posibles directrices. Teniendo en cuenta dicha “contradicción”, fue uno de los principales motivos por los que la sociedad necesitaba de una regulación propia para este tipo de autónomos. A su vez, dicha relación laboral tomaba mayor presencia en el mercado laboral a través del fenómeno denominado descentralización productiva de las empresas. La descentralización productiva es una forma de organización, en el cual la empresa principal decide no realizar de forma directa todo el proceso productivo, por lo que opta por la subcontratación de terceros, en especial a trabajadores autónomos, para la realización de sus procesos de producción con el fin de disminuir los costes. Analizando la LETA en el art.11.2 se regulan las condiciones a cumplir para poder optar a la condición legal de trabajador autónomo económicamente dependiente:

- a) Que dicho autónomo no tenga a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni que realice contrataciones para desarrollar la actividad del tercero. A su vez, existen ciertas excepciones para esta condición, es decir, el autónomo económicamente dependiente podrá contratar a un único trabajador cuando:
  - Haya riesgo durante el embarazo y lactancia.
  - Periodos de descanso por nacimiento (maternidad o paternidad), adopción o acogimiento.
  - Debido al cuidado de menores de siete años que estén a su cargo.
  - Por tener familiares a su cargo en situación de dependencia acreditada (por consanguinidad o afinidad hasta segundo grado).
  - Por tener familiares a su cargo con discapacidad (igual o superior al 33 por ciento).

Dicha contratación, como indica la Ley, finalizará cuando la causa por la que se ha celebrado el contrato finalice. Además, si se diera cualquier otra causa de las anteriormente mencionadas, se podrá volver a celebrar otro contrato una vez pasados como mínimo doce meses desde el último contrato.

- b) La ejecución de su actividad sea diferenciada dependiendo de la modalidad de contratación laboral que se brinde.
- c) Tener a su disposición su propio equipamiento e instrumentos para el desarrollo de su actividad
- d) Disponer de un propio sistema a través del cual se pueda organizar y administrar bajo sus propias decisiones sin tener que depender de indicaciones y órdenes del cliente.
- e) Una vez realizada la actividad que se haya pactado con el cliente, que el trabajador obtenga su retribución económica.

Una vez acreditadas dichas condiciones, la relación laboral se formalizará y se ejecutará a través de un contrato por escrito en el cual se regularán las relaciones de

ambas partes. Es en el art. 12 de la LETA donde se regula que se formalizará por escrito y deberá estar registrado en oficina pública (sin carácter público). En dicho contrato se tendrán que expresar las condiciones que se deberán cumplir, como anteriormente se ha mencionado, y deberá constar que al menos el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos derivarán de la relación establecida con el cliente. Continuando con la norma de la LETA, se deberá hacer mención a dos artículos relevantes:

- El art. 14 establece varios derechos importantes:
  - o Derecho a 18 días hábiles en su actividad anual a vacaciones.
  - o Derecho mediante acuerdo entre cliente y trabajador del régimen de descanso semana y festivos.
  - o Derecho a la adaptación del horario laboral con intención de conciliar su vida familiar y personal.
  - o Derecho a las trabajadoras autónomas víctimas de la violencia de género a la adaptación de su horario con el fin de protegerse.
- En el art. 18 se regula la competencia jurisdiccional donde indica que los órganos jurisdiccionales del orden social serán los encargados de velar por la aplicación del acuerdo celebrado por el cliente y el trabajador autónomo económicamente dependiente. Así mismo, en dicho artículo también hace mención a los procedimientos no jurisdiccionales en cuanto a la solución de conflictos, los cuales acudirán al órgano administrativo con el fin de obtener cierta prontitud y agilidad en su resolución.

### ***3.5 La problemática de los falsos autónomos***

Actualmente, esta modalidad de autónomo no está recogida en la norma, por lo tanto, no se puede considerar como un tipo de trabajador autónomo, aunque esta práctica se está extendiendo en los ámbitos empresariales. La figura del falso autónomo es una figura ilegal ya que como su propio nombre indica es un autónomo que está inscrito en el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos pero que mantiene una relación laboral propia del asalariado, es decir, se encuentran bajo la subordinación del empresario. Dicha modalidad se caracteriza por la intención de no abonar los impuestos y cotizaciones obligatorias. Con el fin de generar un ahorro del coste social al empresario. Las características principales que se pueden atribuir a un falso autónomo son las siguientes:

1. Se encuentra inscrito en el RETA y paga mensualmente su cuota como autónomo.
2. Tendrá una relación laboral como la del trabajador asalariado pero sin formalizar el contrato laboral pertinente.
3. Será él mismo quien realice su declaración de IRPF e IVA y abone la cotización a la Seguridad Social.

Teniendo en cuenta las características principales, se podrá afirmar que será la figura del empresario la que obtendrá cierto beneficio ya que generará un ahorro fiscal, frente a la figura del trabajador, la cual únicamente se verá afectada por diferentes inconvenientes. Dicho beneficio fiscal se obtendrá mediante el ahorro del gasto de cotización de la Seguridad Social que debería pagar por su trabajador asalariado, este ahorro se puede considerar como un fraude a Hacienda y a la Seguridad social ya que no se estarían realizando los pagos pertinentes por dicho trabajador. Por consiguiente,

el encargado de llevar acabo la detección de dichos fraudes será el Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante el cual, se realizarán inspecciones de trabajo pertinentes y las sanciones correspondientes en los términos establecidos en el TR de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social el cual se aprobó mediante el Real Decreto Legislativo 5/2000.; concretamente en el art. número 40 donde se regula que la cuantía de las sanciones variará según su grado:

- a) Leves: desde su grado mínimo 60€ al máximo grado hasta 625€.
- b) Graves: desde su grado mínimo 626€ al máximo grado hasta 6250€.
- c) Muy graves: desde su grado mínimo 6.251€ al máximo grado hasta 18.751€.

Además, se sumarán a dicha sanción las cuotas de la Seguridad Social que no hayan sido abonadas y a su vez, un recargo por las mismas. Como se ha mencionado anteriormente, será el “falso” autónomo el que se vea más perjudicado. Por un lado, tendrá desventajas por el tipo de relación laboral que se dé con la empresa, ya que no se brindará un contrato laboral, por lo que no formará parte de la empresa ni obtendrá una retribución económica mensualmente, sino que deberá facturar para cobrar. Por otro lado, no obtendrá los beneficios sociales que posee un trabajador asalariado como los descansos semanales, los permisos, las vacaciones anuales, etc. Por consiguiente, los beneficios obtenidos por el trabajador no serán más que el hecho de que ciertas empresas quieran continuar la relación laboral, en definitiva sería el reclamo mediante el cual un gran número de empresas querrían trabajar con dicho autónomo. A su vez, el trabajador será reconocido como perjudicado de dicha relación laboral, ya que deberá hacerse cargo de sus costes laborales, y por lo tanto no conllevará sanción alguna. En este caso, al ser una modalidad de trabajo ilegal, es muy difícil detectar el porcentaje de falsos autónomos que existen en nuestro mercado laboral. Así pues, acudiendo a la Encuesta de la Población activa (EPA) publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), correspondiente al año 2017, se podrán estimar los datos. Teniendo en cuenta los 3.200.314 trabajadores autónomos afiliados en el 2017 y filtrando los resultados por varios criterios, se podrá estimar cual sería el número y porcentaje de falsos autónomos:

- Por su grado de influencia: se podrían considerar del total de autónomos que el 5,45 por ciento, es decir, 165.900 trabajadores podrían ser falsos autónomos
- Por la razón principal por la que empezaron a trabajar, es decir, su anterior empleador le pidió que trabajara por cuenta propia para poder mantener dicha relación: el 1.63 por ciento de autónomos fueron coaccionados para adoptar el papel de trabajador autónomo por lo tanto 32.800 trabajadores son considerados como falsos autónomos.

Ante la situación descrita, el Gobierno optó por decretar ciertas medidas para luchar contra el trabajo ilegal. Estas medidas se llevaron a cabo a través de la publicación del acuerdo del Consejo de Ministros el 27 de julio del 2018, del Plan director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020, en el Boletín Oficial del Estado<sup>2</sup>. El objetivo del Plan, es

---

<sup>2</sup> Resolución de 27 de julio de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018, por el que se aprueba el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020. (Referencia: BOE-A-2018-10653)

hacer frente a la problemática del mercado laboral que se vive en la sociedad, con la intención de mejorar la calidad de empleo y las condiciones de trabajo. A su vez, uno de los objetivos principales del Plan está enfocado a la lucha contra las irregularidades cometidas a través del fraude económico. El plan Director consta de 75 medidas, que se llevan a cabo gracias a la inversión llevada a cabo en recursos humanos, es decir, a través de la contratación de nuevos inspectores en el territorio nacional.

En conclusión, estas serán las principales diferencias entre los TRADE y los falsos autónomos:

1. Los TRADE son una figura laboral regulada, mientras que los falsos autónomos no lo son.
2. Los TRADE para oficializar su relación con la empresa principal, deberán de firmar un contrato, frente a los falsos autónomos que carecen del mismo.
3. Los TRADE tienen capacidad para gestionar su tiempo y su forma de trabajo frente a los falsos autónomos que dependerán de las órdenes del empresario.
4. Los TRADE obtendrán como mínimo el 75 por ciento de sus beneficios de un único cliente, es decir, de la empresa principal. Frente a los falsos autónomos los cuales carecerán de cualquier garantía de obtener dichos beneficios ya que no estará regulados legalmente de ninguna forma.

### **3.6 Las “zonas grises” del derecho laboral**

Las “zonas grises” es un término que se refiere a aquellas en las que a través de las nuevas formas de trabajo no están claras las fronteras entre el principio de subordinación de los trabajadores por cuenta ajena y el principio de autonomía y libertad de los trabajadores autónomos. Debido a ello, dicho término se podrá atribuir a aquellas situaciones donde las nuevas relaciones laborales no encajan en el marco normativo “tradicional” que proporciona nuestro ordenamiento jurídico laboral. Para poder entender la problemática descrita, se deberá analizar la actividad que llevan a cabo determinadas empresas, como es el caso de Deliveroo. Deliveroo es una compañía de entrega rápida de comida, de origen británico y además con presencia en diferentes países del mundo. El principal cometido de la empresa es el reparto de los pedidos realizados por los clientes mediante una app dotada de última tecnología. Estos pedidos serán entregados mediante repartidores que irán en bicicleta o ciclomotor hasta el restaurante elegido por los internautas y realizarán la entrega en el domicilio de estos. Es en la propia página web de Deliveroo, donde se podrán identificar los principios básicos que definen su filosofía de empresa:

- *“La pasión de Deliveroo es la comida y trabaja para abrir aún más el abanico de las múltiples opciones relacionadas con ella. Hay restaurantes increíbles y creemos que todo el mundo debería de tener acceso a ellos.”*(Web Oficial Deliveroo). Es decir, su objetivo principal será hacer llegar a través de su app la gran variedad de restaurantes disponibles y a su vez, resaltar la facilidad para hacérselos llegar a sus consumidores finales, a través de un simple “clic”.

- *“Nuestro algoritmo 'Frank' se basa en una poderosa tecnología predictiva que evalúa la forma más eficiente de distribuir pedidos en función de la ubicación de restaurantes, riders y clientes.”(Web Oficial Deliveroo). En este caso, hablan de tecnología punta donde, a través de su propio algoritmo darán el mejor servicio posible a su clientela.*
- *“Deliveroo se preocupa por los riders y por ello, es la primera empresa de la economía bajo demanda que ha decidido poner fin al límite entre flexibilidad y seguridad que impera en el derecho laboral.” (Web Oficial Deliveroo). Hablan de sus repartidores con gran pasión y reivindican la total libertad de estos para elegir como, cuando y donde realizar sus jornadas laborales.*

La problemática apuntada se aborda, entre otras, en la sentencia número 193/2019, de 11 de junio, dictada por el Juzgado de lo Social número 31 de Barcelona el 10 de junio, “La laboralidad de la prestación de servicios de los repartidores para empresas de la economía de plataformas”, realizada a consecuencia del conflicto dado por la extinción del contrato de varios repartidores poco después de haber querido reivindicar sus derechos mediante la creación de una sección sindical. A través de la sentencia, se identificará el principal problema derivado de las nuevas formas de empleo, es decir, la imposibilidad de determinar con claridad la propia naturaleza jurídica de la relación laboral existente entre los riders y la empresa. Por un lado, están los demandantes, los propios “riders”, los cuales abogan por la existencia de una relación laboral de carácter subordinado, y por ello, el reclamo al reconocimiento de la nulidad de los despidos. Y por otro lado, la empresa la cual exponía que dichos repartidores eran trabajadores autónomos y su retribución económica no correspondía a la naturaleza de un asalariado. El fallo de la sentencia se basa, principalmente, en el art. 1 del TRLET donde se regula que la ley será de aplicación a aquellos trabajadores que lo realicen de forma voluntaria, subordinada, por cuenta ajena y retribuida mediante salario. A su vez, se deberán analizar ciertos aspectos en cuanto a la forma de trabajo que se llevaba a cabo dentro de la empresa:

- I. La empresa expresa su pleno compromiso con la flexibilidad del trabajo, es decir, los repartidores tenían libertad para elegir cuando y donde trabajar, pudiendo elegir ciertas franjas horarias y teniendo la opción de rechazar o aceptar los pedidos bajo su criterio. Es por ello, que analizando lo relatado por los propios trabajadores dista mucho de la realidad. Los trabajadores testificaban que no era obligatoria la realización de dicho servicio pero que debían realizarlo por las posibles consecuencias. Es decir, se podrá reconocer la obligación a la realización de los servicios, donde el rechazo de un pedido se transformaría en una penalización posicionándoles en la parte final del ranking. En cuanto a la valoración de los trabajadores, dentro de la app existía un “sistema de posicionamiento” el cual medía los resultados obtenidos en cuanto a rapidez en el reparto, número de pedidos realizados y rechazados, y valoración de los clientes, donde si se les posicionaba en un puesto bajo tendrían menos opciones para poder optar a la franja horaria de la siguiente semana de trabajo y por lo tanto, debería trabajar en las horas que quedasen disponibles. He ahí la primera incoherencia en cuanto a la libertad de elección de pedidos y horarios, a través de la cual,

reconocemos el principio de subordinación, básico para un trabajador por cuenta ajena, dejando de lado el principio de autogestión del autónomo.

- II. Los repartidores obtendrían su retribución económica, fuese cual fuese la situación, es decir, si una vez entregado el pedido, el cliente final no pagara el servicio, estos no verían alteradas sus retribuciones. En este caso se podrán reconocer, el principio de ajenidad, donde tanto los riesgos como los beneficios de dicha actividad empresarial recaerán sobre la empresa y no sobre el trabajador. Y a su vez, el de la retribución mediante un salario. Ambos propios del trabajador asalariado.

Así pues, el fallo de la sentencia declaró que la relación laboral entre la empresa y los repartidores, estaba caracterizada por su dependencia y ajenidad. En cuanto a la dependencia reconoce que *“la organización del trabajo desempeñado por los repartidores suscita algunas dudas respecto a su inclusión en un supuesto contractual de laboralidad, en especial por lo que respecta a la jornada y el horario de trabajo, concluye que ello no es obstáculo para afirmar tal laboralidad justamente porque el TS ha ido adaptándose a la realidad del contexto socio laboral”* (Rojo Torrecilla, 2019, p.5). En cuanto a la ajenidad manifiesta que *“el elemento productivo estrella en este caso no es la bicicleta, ni el teléfono, ni el repartidor, ni la comida, sino una marca que utiliza una aplicación informática para promocionar sus servicios. Sin esa marca y esa aplicación (ambas de la empresa), no hay negocio posible, y los actores eran absolutamente ajenos a ella, pues su única relación con la marca es la de promocionarla al llevar su logotipo en la caja de reparto y ser su cara visible para los clientes en el momento de la entrega”* (Rojo Torrecilla, 2019, p.5). Finalmente la sentencia proclama la existencia de la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores, calificando el despido como nulo y como consecuencia de ello, la readmisión obligatoria y al abono a cada demandante de 6251€ en concepto de indemnización.

A su vez, otra de las empresas que ha suscitado gran revuelo es la conocida como Glovo. La App Española funciona a través del formato “multidelivery onDemand” mediante pedidos online de carácter exprés tanto de comida a domicilio como de productos (electrónicos, parafarmacia...etc.)<sup>3</sup>. Además, poseen un sistema de negocio que se basa en la economía colaborativa.

Para ello, se acudirá a la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, número 1155/2019, de 27 de noviembre realizada como consecuencia de la demanda interpuesta por uno de los trabajadores, reconocido como “glover” el día 27 de abril del 2018. El motivo de la demanda fue la rescisión del contrato por parte de la empresa. A su vez, fue la propia empresa la que declaró que dicha rescisión del contrato vino motivada por la petición del propio repartidor. En cuanto al tipo de relación existente es en el contrato en sus propias cláusulas donde se establece que se tratará de un trabajador autónomo económicamente dependiente. Además, en el

---

<sup>3</sup> Un servicio de reparto que permite al usuario comprar, recoger o enviar cualquier producto bajo ciertas condiciones establecidas por la empresa.

susodicho contrato se acuerda que: el trabajador prestará sus servicios en el horario y días que el determine, utilizará su propio vehículo, gozará tanto de libertad para organizarse como de libertad para aceptar o rechazar servicios, y el importe de la factura dependerá del número de pedidos realizados. Cabe aclarar, que el objeto de la sentencia del TSJ primeramente es declarar la procedencia o improcedencia del despido del trabajador a través del reconocimiento del vínculo contractual laboral asalariado. Seguidamente, el tribunal tratará de lograr formar un criterio uniforme ante dicho tipo de relaciones y convertirá dicha sentencia en un modelo a seguir para situaciones y sentencias futuras similares. La Sentencia primeramente se centra en analizar dos puntos: por un lado, se concluye que la rescisión del contrato no se produce por voluntad propia de trabajador y por consiguiente, no procede indemnizar al demandante. Por otro lado, se analiza el tipo de relación contractual donde se concluye que no existe la relación establecida en el contrato ya que como indica la sentencia, si acudimos a la LETA 20/20017, al art. 11.2 podremos reconocer cuales son las condiciones obligatorias a cumplir simultáneamente por este tipo de trabajadores. En el apartado c) de dicho art. se establece que deberá disponer de infraestructura productiva y materiales propios para poder realizar la actividad, en este caso, el trabajador dispone de su propio vehículo pero no dispone de una infraestructura, sino que es la propia empresa la que dispone de la misma. En el apartado d) del mismo art. se establece que el trabajador gozará de capacidad organizativa, en este caso la empresa asegura que dispondrá de total libertad para aceptar o rechazar los pedidos y libertad para elegir las franjas horarias de trabajo. Una vez analizada la forma de trabajo de los repartidores, la sentencia concluye que dicha libertad no es totalmente cierta ya que principalmente el hecho de rechazar servicios influía directamente en el número de repartos y por consiguiente en la evolución diaria de los mismos llegando a perjudicarles en cuanto a su posicionamiento a la hora de la elección de las franjas horarias. Seguidamente, como se indica en la sentencia, el tribunal procede a la valoración jurídica sobre la existencia de relación laboral asalariada. Es por ello, que se analizan los aspectos que caracteriza dicha relación, como son la dependencia y ajenidad. Por un lado, se reconoce la existencia de una remuneración salarial ya sea por unidad de obra y por un precio establecido por la empresa. Por otro lado, se reconoce que es la propia empresa la que organiza la actividad y la que acuerda que empresas serán las ofertadas en su aplicación. Por consiguiente, el trabajador será ajeno a los beneficios obtenidos, a los riesgos que conlleve la actividad y estará sometido a las órdenes de la propia empresa. Finalmente, la sentencia concluye que existe una relación laboral asalariada y por consiguiente, la existencia de un falso autónomo. A su vez, el Tribunal sentencia que: *“Queda claro que no es el día a día de las prestaciones de servicios de los repartidores, en donde la tecnología es el eje central para determinar quién organiza la actividad productiva y en donde la dependencia, ajenidad y remuneración salarial existen claramente e incluso, como ocurre con la nota de dependencia o subordinación, en mucha mayor medida que en la mayor parte de las relaciones contractuales laborales.”* (Rojo Torrecilla, 2019).

A través de estos ejemplos reales podemos observar que la influencia de los cambios tecnológicos se extiende de manera generalizada en toda clase de trabajos y relaciones laborales. Es por ello, que *“la irrupción de la digitalización sobre el empleo provoca un importante reto a la normativa laboral (...). Lo que conlleva a una mayor complejidad*

*en la aplicación de la norma laboral, una necesidad de una nueva redacción de la misma. Incluso en algunas materias va a exigir una regulación particular para atender nuevas realidades”* (Cruz Villalón, 2017, Pág. 26 - 28). Por consiguiente, en ambas sentencias se crea la necesidad de delimitar las fronteras de la subordinación y de la ajenidad. Y a su vez, la necesidad de o bien establecer una serie de directrices para diferenciar dichas situaciones fraudulentas, o bien reestablecer y redactar las características propias de las relaciones laborales recogidas en la ley.

#### **IV. LA PROTECCIÓN SOCIAL DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO**

El marco normativo de la protección social de los trabajadores autónomos está regulado principalmente 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. Para resaltar los cambios más significativos, también se deberá recurrir a la normativa que modifica el citado texto: Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, y el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

En el caso de la Ley 6/2017, se establecen una serie de medidas que apoyan al colectivo de los trabajadores autónomos y favorecen la actividad emprendedora, como se indica en el preámbulo: *“Queda articulado un conjunto de medidas con las que va a ser posible continuar incidiendo en la mejora de las condiciones en que se desarrollan su actividad los trabajadores autónomos, garantizando sus expectativas de futuro y con ello, la creación de riqueza productiva en nuestro país, que constituye una de las señas definatorias del colectivo de emprendedores.”*. En cuanto, a las principales medidas se podrán identificar, entre otras, las siguientes materias de: recaudación de cuotas, cotización, cargas administrativas, conciliación de la vida laboral y familiar.

En el caso del RDL 28/2018, se concretan varias cuestiones urgentes y prioritarias: la revalorización de las pensiones y prestaciones según el IPC con el fin de garantizar su poder adquisitivo, medidas para lograr un equilibrio financiero del sistema, medidas para luchar contra los contratos temporales, medidas en el orden social del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de la Seguridad Social, medidas en materia laboral y de empleo. De todas esas medidas, a lo largo del capítulo se harán especial referencia a las que están enfocadas a la protección social del trabajador autónomo, y como se indica en el preámbulo del RDL 28/2018: *“Con estas medidas se ha pretendido avanzar en la protección de estos trabajadores y apoyar al desarrollo de su actividad emprendedora, en los términos más adecuados para dicho colectivo, quedando, por todo lo expuesto justificada la extraordinaria y urgente necesidad de la adopción de estas medidas.”*.

#### **4.1 La Seguridad Social: consideraciones generales**

El Derecho Social tiene por objeto la protección de la figura del trabajador y de sus relaciones jurídicas, mediante sus normas y principios jurídicos propios. Es un derecho que está en constante cambio y evolución a causa la de situación social, el cual *“está sujeto a un intenso proceso de cambio cualitativo, a cuyo final (que no se atisba todavía) algo es ya seguro: surgirá un nuevo Derecho más liberalizador, flexible y diversificado en todos sus ámbitos y contenidos”* (Monereo, Molina y Quesada, 2016. Pág. 21).

La Seguridad Social es un sistema público que comprende diferentes medidas establecidas por el Estado con el fin, de garantizar la protección de la población mediante una serie de prestaciones mínimas y necesarias para hacer frente a las situaciones de riesgo que se hallen expuestos, siendo innecesario atender al tipo de vinculación profesional y al hecho de que contribuya o no al sistema. Por consiguiente, se pueden identificar varios aspectos fundamentales del sistema: es público, de carácter mixto, tiene como objeto cubrir las necesidades básicas reconocidas en la Ley.

##### *4.1.1 La Seguridad Social en la Constitución Española*

Para la Seguridad Social, como para el resto del ordenamiento jurídico, la Constitución Española de 1978 es la fuente suprema, en la cual se reconocen los derechos y principios vinculados a los poderes públicos. Regulado en su art. 1 *“España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.”* Dicho Estado Social, tratará de garantizar los derechos esenciales de cada ciudadano y a su vez, protegerá a los mismos, con el fin de proporcionarles un mayor bienestar. Así pues, este modelo constitucional establece que debe existir un sistema que preste ayudas económicas y sociales para todo ciudadano que se encuentre en situación de necesidad. Además, en el artículo 9.2 de la CE, se establece que *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”* En conclusión, el Estado no solo se encargará de supervisar y regular, sino que también jugará un papel fundamental en el ámbito de las prestaciones sociales. Asimismo, se puede afirmar que el Estado Social está basado en el concepto de Estado del Bienestar, es decir, será el Estado el encargado de procurar que todo ciudadano tenga los medios para poder cubrir sus necesidades básicas. Para poder contribuir a dicho bienestar, básicamente se utilizarán dos herramientas: el gasto social y el sistema fiscal. En el artículo 31.1 de la CE se recoge que *“Todos contribuirán al sostenimiento de los gastos públicos de acuerdo con su capacidad económica mediante un sistema tributario justo inspirado en los principios de igualdad y progresividad que, en ningún caso, tendrá alcance confiscatorio.”* Así pues, a través del sistema fiscal, se regulará la recaudación de los

impuestos en función de la riqueza de cada ciudadano, y por otro lado, a través del gasto social, se financiarán tanto los bienes como las prestaciones necesarias<sup>4</sup>.

Este trabajo se centrará en la rama del gasto social ya que es el campo que se encarga de la protección social y de la promoción social. En cuanto a la promoción social, se puede definir como el conjunto de acciones dirigidas a grupos de ciudadanos que se encuentran en situaciones de carencia o vulnerabilidad, como bien pueden ser situaciones de exclusión: pobreza, analfabetismo, desigualdad entre sexos o minorías. En la CE, dichas situaciones están reguladas y por consiguiente, se imponen medidas para intentar solventarlas las cuales se encuentran reguladas en desde el art. 10 al art. 40.

Por consiguiente, se podrá considerar como artículo imprescindible y central de la CE referido a la Seguridad Social el art. 41 donde *“Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.”*. Considerando este artículo como núcleo central, se deberán atender varios aspectos, por un lado, los poderes públicos deberán asegurar un sistema de cobertura propio del sistema de la Seguridad Social. Por otro lado, el capítulo en el que se encuentra regulado, capítulo III *“De los principios rectores de la política social y económica”* y no en el capítulo II *“Derechos y libertades”* donde se contemplan los derechos fundamentales y de las libertades públicas. Es por ello, que se deberá tener en cuenta lo estipulado en el art. 53.3 de la CE *“El reconocimiento, el respeto y la protección de los principios reconocidos en el Capítulo tercero informarán la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos. Sólo podrán ser alegados ante la Jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo que dispongan las leyes que los desarrollen.”*, en el cual se realiza un llamamiento a los poderes públicos, con el fin de reconocer y garantizar los derechos reconocidos en los artículos del Capítulo II (del 14 al 38). A su vez, se indica que deberán promover dicho reconocimiento mediante la elaboración de una serie de leyes que tengan en cuenta y tomen ejemplo de los artículos del capítulo III (del 39 al 52). A su vez, el art. 41, tiene ciertos elementos característicos como: la universalidad, el carácter público y obligatorio, y la capacidad de otorgar prestaciones y asistencia en situaciones de necesidad. Además de la cobertura obligatoria, existen diferentes coberturas de carácter complementario, que se podrán reconocer a través de los seguros privados o los planes y fondos de las pensiones y serán de carácter voluntario. Dichos elementos definitorios se podrán encontrar recogidos en el art. 2.1 del TRLGSS *“El sistema de la Seguridad Social, configurado por la acción protectora en sus modalidades contributiva y no contributiva, se fundamenta en los principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad.”*. En efecto, *“A esta protección acceden todos los ciudadanos, en idénticas condiciones, con independencia de que hayan contribuido o no al sistema de la Seguridad Social, y se completa, por una parte, con el sistema de prestaciones económicas en el que, de*

---

<sup>4</sup> En el Art.31.2 de la CE recoge: *“El gasto público realizará una asignación equitativa de los recursos públicos, y su programación y ejecución responderán a los criterios de eficiencia y economía”*, es decir, se estudiarán los gastos pertinentes y se pondrán objetivos para poder hacer frente a los gastos necesarios.

*forma armónica y diferenciada, se integra la modalidad contributiva, en la que se ofrecen rentas de sustitución de los salarios percibidos en activo (proporcionalidad entre salario-cotización y prestación) y, por otra, con la modalidad no contributiva, dirigida a proporcionar rentas de compensación de las necesidades básicas en favor de aquellos ciudadanos que, encontrándose en situación de necesidad, no acceden a la esfera contributiva.”(Ministerio de inclusión, Seguridad Social y Migraciones, [MISSM], 2020).*

A su vez dentro del art. 41 de la CE podemos identificar tres niveles o modalidades dentro del sistema de la Seguridad Social:

- El nivel contributivo (o profesional): *“El Estado garantiza a las personas comprendidas en el campo de aplicación de aquélla, por realizar una actividad profesional, y a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada en las contingencias y situaciones definidas legalmente.”(MISSM, 2020).* Es de carácter público y dicho nivel se financiará principalmente por las aportaciones realizadas por los trabajadores en activo.
- El nivel no contributivo (asistencial): *“Está destinado a desempleados que por diferentes motivos no han podido volver a trabajar o acceder a la prestación contributiva de desempleo; se financia a través de las aportaciones del Estado, y consta de una prestación económica y del abono a la Seguridad Social de la cotización correspondiente a algunas contingencias.”(MISSM, 2020).*
- El nivel complementario (privado): *“Tiene carácter libre y está constituido principalmente por las Entidades de Previsión Social y los Fondos de Pensiones. Su cobertura es voluntaria y la contratación es libre. El contenido prestacional de esta modalidad, está constituido básicamente por prestaciones asistenciales y económicas.”(MISSM, 2020).*

A su vez, se podrán identificar otros artículos de CE donde será la protección de la Seguridad Social la encargada de establecer las medidas de protección pertinentes a las diferentes situaciones de necesidad, desde el art. 39 al art.50.

A si pues, en relación a la distribución de las competencias de las diferentes ramas que conforman el sistema de la Seguridad Social, se deberá acudir al art. 148.1 de la CE 20ª materia, donde establece que las prestaciones en materia de Asistencia social será competencia de las Comunidades Autónomas. En cambio, sí acudimos al art. 149, 17ª materia, se recoge que será el Estado el que posea la competencia exclusiva en materia de legislación básica en su régimen económico y en materia de legislación básica de la Seguridad Social, aunque respetará el desarrollo realizado por las Comunidades Autónomas.

#### *4.1.2 Estructura de la Seguridad Social y campo de aplicación*

*“El sistema español está orientado hacia el principio de universalidad subjetiva, de modo que en su ámbito de protección estarían integrados todos los ciudadanos. Así se deduce del art. 41 de la Constitución y del art. 1 de la Ley General de la Seguridad*

*Social.*”(MISSM, 2020). No obstante se deberá aclarar que únicamente con el requisito de la ciudadanía no será suficiente, debido a ello se deberá acudir al art.2 del TRLGSS *“El Estado, por medio de la Seguridad Social, garantiza a las personas comprendidas en el campo de aplicación de esta, por cumplir los requisitos exigidos en las modalidades contributiva o no contributiva, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en esta ley.”*. Donde se establecerán dos requisitos, por un lado, para tener derecho a las prestaciones de nivel contributivo se deberá realizar una actividad profesional; y por otro lado, para acceder a las prestaciones no contributivas se deberán encontrar en situación de necesidad.

Por consiguiente, será en el art.7 del TRLGSS donde se establezca la extensión del campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, en el apartado uno a nivel contributivo *“Estarán comprendidos en el sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones contributivas, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional y estén incluidos en alguno de los apartados siguientes: Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las condiciones establecidas por el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Trabajadores por cuenta propia o autónomos, Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, Estudiantes, Funcionarios públicos, civiles y militares.”*. Y en el apartado dos, a nivel no contributivo *“estarán comprendidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones no contributivas, todos los españoles residentes en territorio español.”*

Actualmente nuestro sistema de la Seguridad Social está formado por diferentes regímenes, gracias a *“la tendencia a ir más allá de la figura del trabajador por cuenta ajena como centro neurálgico del campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social ha dado lugar a la creación de regímenes especiales para sectores de actividad específicos, o para figuras ajenas al campo laboral (autónomos) que han acentuado la tendencia expansiva de la Seguridad Social.”*(Blasco, López y Momparler, 2006). Es decir, el sistema de la Seguridad Social ha dejado de tener en cuenta exclusivamente a los trabajadores por cuenta ajena y ha incorporado en el campo de aplicación a diferentes colectivos caracterizados por no desarrollar su actividad bajo una relación de dependencia sino caracterizándose por ser una relación de carácter independiente, y a su vez, teniendo en cuenta nuevas relaciones jurídicas. *“Pese a la organización en regímenes, la ordenación del Sistema está presidida por el principio de tendencia a la unidad; y en el proceso de su materialización, la protección dispensada por el RG sirve como referente del ideal de cobertura, en cuanto a los demás regímenes han de tender hacia la homogeneidad con el mismo.”*(Goelich, García, 2017, p.17). Por un lado, el Régimen General y por otro los Regímenes Especiales, dicha distinción se encuentra regulada en el art.9 del TRLGSS. Para poder distinguir por qué Régimen estará protegido un sujeto, dependerá de la actividad profesional a que se dediquen los diferentes grupos de población. Además, dentro de estos dos regímenes nos

encontraremos con otra categoría denominada Sistemas Especiales. Dichos sistemas están regulados en el art. 11 del TRLGSS donde se hace referencia a colectivos que posean ciertas particularidades en cuanto a materias como: encuadramiento, afiliación (altas y bajas), forma de cotizar o recaudación.

#### A. Régimen General

El Régimen General es considerado como el núcleo del sistema de la Seguridad Social, el cual estará regulado por diferentes reglas básicas y generales, las cuales serán tomadas como modelo o referencia de los diferentes Regímenes Especiales. Dicho régimen se regula a través de la Ley General de la Seguridad Social. Es en el art. 136 del TRLGSS donde se regula el campo de aplicación, es decir, se incluyen a los sujetos beneficiados de la protección dispensada por el Estado para poder hacer frente a las situaciones de necesidad y a las contingencias establecidas en la legislación. Estarán incluidos los trabajadores por cuenta ajena o asimilados, los comprendidos en el art.7.1 a) *“Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las condiciones establecidas por el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, bien sean eventuales, de temporada o fijos, aun de trabajo discontinuo, e incluidos los trabajadores a distancia, y con independencia, en todos los casos, del grupo profesional del trabajador, de la forma y cuantía de la remuneración que perciba y de la naturaleza común o especial de su relación laboral.”*<sup>5</sup>.

En el art. 136.2 del TRLGSS se regulan expresamente los trabajadores que están incluidos en el Régimen General, son:

a) Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, así como en cualquier otro de los sistemas especiales a que se refiere el artículo 11, establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

b) Los trabajadores por cuenta ajena y los socios trabajadores de las sociedades de capital, aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, ni posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.b) del TRLGSS.

c) Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, los consejeros y administradores de las sociedades de capital, siempre que no posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.b) del TRLGSS, cuando el desempeño de su cargo conlleve la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su condición de trabajadores por cuenta de la misma.

---

<sup>5</sup> “La normativa de Seguridad Social ha tenido que utilizar el concepto de “asimilado” a trabajadores para incorporar a su campo de aplicación, en el régimen general o en los especiales, a los nuevos sujetos o colectivos que, como consecuencia de la evolución económica, social y del mercado de trabajo ido surgiendo.” (Blasco, López y Momparler, 2006). Es decir, serán sujetos nuevos que desarrollaran su actividad mediante nuevas relaciones jurídicas y no bajo la figura del contrato de trabajo.

Estos consejeros y administradores quedarán excluidos de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial.

d) Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuya participación en el capital social se ajuste a lo establecido en el artículo 1.2.b) de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, y aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, ni posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.e) del TRLGSS.

e) Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, los socios trabajadores de las sociedades laborales que, por su condición de administradores de las mismas, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección, y no posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.e) del TRLGSS. Estos socios trabajadores quedarán excluidos de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial, salvo cuando el número de socios de la sociedad laboral no supere los veinticinco.

f) El personal contratado al servicio de notarías, registros de la propiedad y demás oficinas o centros similares.

g) Los trabajadores que realicen las operaciones de manipulación, empaquetado, envasado y comercialización del plátano, tanto si dichas labores se llevan a cabo en el lugar de producción del producto como fuera del mismo, ya provengan de explotaciones propias o de terceros y ya se realicen individualmente o en común mediante cualquier tipo de asociación o agrupación, incluidas las cooperativas en sus distintas clases.

h) Las personas que presten servicios retribuidos en entidades o instituciones de carácter benéfico-social.

i) Los laicos o seglares que presten servicios retribuidos en los establecimientos o dependencias de las entidades o instituciones eclesióásticas. Por acuerdo especial con la jerarquía eclesióástica competente se regulará la situación de los trabajadores laicos y seglares que presten sus servicios retribuidos a organismos o dependencias de la Iglesia y cuya misión primordial consista en ayudar directamente en la práctica del culto.

j) Los conductores de vehículos de turismo al servicio de particulares.

k) El personal civil no funcionario de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas siempre que no estén incluidos en virtud de una ley especial en otro régimen obligatorio de previsión social.

l) El personal funcionario al servicio de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas, incluido su periodo de prácticas, salvo que estén incluidos en el Régimen de Clases Pasivas del Estado o en otro régimen en virtud de una ley especial.

m) El personal funcionario a que se refiere la disposición adicional tercera, en los términos previstos en ella.

n) Los funcionarios del Estado transferidos a las comunidades autónomas que hayan ingresado o ingresen voluntariamente en cuerpos o escalas propios de la comunidad autónoma de destino, cualquiera que sea el sistema de acceso.

ñ) Los altos cargos de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas, que no tengan la condición de funcionarios públicos.

o) Los miembros de las corporaciones locales y los miembros de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares que desempeñen sus cargos con dedicación exclusiva o parcial, a salvo de lo previsto en los artículos 74 y 75 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

p) Los cargos representativos de las organizaciones sindicales constituidas al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección con dedicación exclusiva o parcial y percibiendo una retribución.

q) Cualesquiera otras personas que, por razón de su actividad, sean objeto de la asimilación prevista en el apartado 1 mediante real decreto, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En el art. 137 del TRLGSS se regulan aquellos sujetos que quedarán excluidos del Régimen General:

a) Los que se ejecuten ocasionalmente mediante los llamados servicios amistosos, benévolo o de buena vecindad.

b) Los que den lugar a la inclusión en alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.

c) Los realizados por los profesores universitarios eméritos, de conformidad con lo previsto en el apartado 2 de la disposición adicional vigésima segunda de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, así como por el personal licenciado sanitario emérito nombrado al amparo de la disposición adicional cuarta de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

A su vez, el régimen jurídico del Sistema Especial para Empleados de Hogar estará regulado por el Régimen General de la Seguridad Social y poseerá sus particularidades en distintas materias. En el art. 250 del TRLGSS quedan comprendidos en dicho sistema aquellos trabajadores sujetos a la relación laboral denominada servicio del hogar familiar, la cual se encuentra regulada en el RDL 2/2015 del TRLET en el art. 2 b). A su vez, en el mismo art. se regula la exclusión de aquellos trabajadores que se hayan contratado a través de empresas y no directamente por los titulares del hogar familiar. En relación a la acción protectora, los trabajadores que se incluyan en este Régimen

Especial tendrán derecho a las prestaciones establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social con ciertas particularidades recogidas en el art. 251 del TRLGSS:

- Prestación por incapacidad temporal tanto por accidente no laboral como por enfermedad común (contingencias comunes) se abonarán a partir del noveno día de baja, siendo el empleador el que deba hacerse cargo del abono de la misma desde el cuarto al octavo día de baja.
- Prestación por incapacidad temporal causada por los trabajadores incluidos en de este sistema se efectuará por la entidad que le corresponda su gestión.
- Respecto a las contingencias profesionales no será de aplicación el régimen de responsabilidades en orden a las prestaciones regulado en el art. 167
- Respecto a la prestación por desempleo de dicho sistema estará comprendida dentro de la acción protectora.

En cuanto al Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios regulado por el Régimen General de la Seguridad Social, en el art. 252.1 del TRLGSS se establece que: *“Quedarán comprendidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios quienes realicen labores agrarias, sean propiamente agrícolas, forestales o pecuarias o sean complementarias o auxiliares de las mismas, en explotaciones agrarias, así como los empresarios a los que presten sus servicios en los términos que reglamentariamente se establezcan.”*. A su vez, en el mismo art. se regula *“No obstante, no tendrán la consideración de labores agrarias las operaciones de manipulado, empaquetado, envasado y comercialización del plátano, a que se refiere el artículo 136.2.g), aunque para el mismo empresario presten servicios otros trabajadores dedicados a la obtención directa, almacenamiento y transporte a los lugares de acondicionamiento y acopio del propio producto y todo ello sin perjuicio de lo establecido respecto de su venta en el último párrafo del artículo 2.1 de la Ley 19/1995, de 4 de julio, de Modernización de las Explotaciones Agrarias.”*.

## B. Regímenes Especiales

Los Regímenes Especiales son aquellos regímenes que poseen carácter excepcional y a su vez, están formados por normas especiales respecto al Régimen General en lo referido a ciertas materias como: encuadramiento, afiliación, cotización. En el art. 10.2 del TRLGSS se encuadran a los siguientes grupos: trabajadores por cuenta propia o autónomos, trabajadores del mar, funcionarios públicos, civiles y militares, estudiantes y los demás grupos que determine el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, por considerar necesario el establecimiento para ellos de un régimen especial. A su vez, cada Régimen Especial tendrá determinado como dicta la legislación su campo de aplicación y regulación de sus distintas materias. Cabe añadir, que dichos Regímenes Especiales se caracterizan por varios aspectos: por un lado, por su ámbito de aplicación donde debido a su naturaleza o a las particularidades de la actividad poseen una protección social diferenciada; por otro lado, el alcance de la acción protectora, es decir, al poseer una regulación propia su protección estará de nuevo diferenciada. Y además, añadir el tratamiento administrativo y financiero de las particularidades de dichos regímenes.

Actualmente junto con el Régimen General, el Régimen Especial de los Trabajadores por cuenta Propia o Autónomos, en adelante RETA, conforman la mayor parte de la

estructura del sistema de la Seguridad Social. Según los datos obtenidos de la última estadística de afiliación de trabajadores a la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social correspondientes a Marzo, la suma de ambos regímenes implica cerca del 90% de todos los afiliados<sup>6</sup>.

Gracias a las diferentes reformas y modificaciones de la legislación se podrá distinguir una disminución drástica en cuanto a la carencia o déficit de la protección social del colectivo de los autónomos frente al colectivo de los asalariados. En este caso, se estudiarán, en primer lugar, las diferentes medidas de la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, y en segundo lugar, el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, que han logrado el acercamiento a la unidad y a la homogeneización de los regímenes que conforman la estructura del sistema de la Seguridad Social. En especial se analizarán las modificaciones de las particularidades de la acción protectora, recalcando las modificaciones sobre materia de cotización y materia de contingencias.

#### a) Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos

Acudiendo al TRLGSS, art. 10.2 en el apartado a) se regula que los trabajadores autónomos o por cuenta propia están considerados dentro del encuadramiento de los Regímenes Especiales. Dicha inclusión es debida a que son trabajadores autónomos caracterizados por realizar personalmente una actividad profesional con el objeto de lucrarse y asumiendo un riesgo económico. Por consiguiente, el Régimen Especial establecido para los trabajadores autónomos, será el denominado Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA). Cabe añadir, que en el art.11 se establece por Ley, que aparte de estos regímenes especiales, se podrán establecer sistemas especiales exclusivamente en alguna o algunas materias ya sean de encuadramiento, afiliación o cotización, como es en el caso del Sistema Especial para Trabajadores por cuenta Propia Agrarios que más adelante se tratará.

Atendiendo al art. 305 del TRLGSS se regula: *“Estarán obligatoriamente incluidas en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos las personas físicas mayores de dieciocho años que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena, en los términos y condiciones que se determinen en esta ley y en sus normas de aplicación y desarrollo.”*. En el apartado dos de este mismo art. se incluyen en dicho Régimen a los siguientes sujetos:

- Trabajadores incluidos en el Sistema Especial para los Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.
- Aquellos que realicen funciones de dirección y gerencia, es decir, cargos de consejero o administrador, o aquellos que presten servicios para una sociedad de capital, cumpliendo ciertas condiciones establecidas por la Ley.

---

<sup>6</sup> Datos obtenidos atendiendo al criterio del tipo de regímenes. Actualizados el 6 de Marzo del 2020.

- Socios industriales de bienes y socios de sociedades civiles irregulares, cumpliendo ciertas condiciones establecidas por la Ley.
- Los socios trabajadores de las sociedades laborales cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que convivan alcance, al menos, el 50 por ciento, salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.
- Los trabajadores autónomos económicamente dependientes.
- Aquellos que ejerzan una actividad por cuenta propia y que requiera la incorporación a un colegio profesional, cumpliendo ciertas condiciones establecidas por la Ley.
- Miembros del Cuerpo Único de Notarios.
- Miembros del Cuerpo de Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles, y Cuerpo de Aspirantes.
- Las personas incluidas en el campo de aplicación del Estatuto
- Marco del personal estatutario de los servicios de salud, cumpliendo ciertas condiciones establecidas por la Ley.
- Los parientes y el cónyuge del trabajador autónomo que realicen de forma habitual dicho trabajo, cumpliendo ciertas condiciones establecidas por la Ley.
- Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado dedicados a la venta ambulante que perciban ingresos directamente de los compradores.
- Cualquier persona que por razón de su actividad deban ser incluidos mediante norma reglamentaria, conforme a lo dispuesto en el art.7.1 del TRLGSS: *“Estarán comprendidos en el sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones contributivas, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional y estén incluidos en alguno de los apartados siguientes:*
  - a. *Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las condiciones establecidas por el artículo 1.1 del TRLET, en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, bien sean eventuales, de temporada o fijos, aun de trabajo discontinuo, e incluidos los trabajadores a distancia, y con independencia, en todos los casos, del grupo profesional del trabajador, de la forma y cuantía de la remuneración que perciba y de la naturaleza común o especial de su relación laboral.*
  - b. *Trabajadores por cuenta propia o autónomos, sean o no titulares de empresas individuales o familiares, mayores de dieciocho años, que reúnan los requisitos que de modo expreso se determinen en esta ley y en su normativa de desarrollo.*
  - c. *Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.*
  - d. *Estudiantes.*
  - e. *Funcionarios públicos, civiles y militares.”.*

Por otro lado, en el art.306 del TRLGSS quedan excluidos del Régimen Especial aquellos trabajadores autónomos incluidos en el art.305 que por razón de su actividad marítimo-pesquera deban estar incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, y aquellos que sean o no administradores del patrimonio de los socios, cumpliendo ciertas condiciones establecidas por la Ley.

A su vez, cabe añadir que el crecimiento del número de afiliados al RETA no corresponde con la realidad ya que dentro de dichos afiliados debemos de tener en cuenta el número de afiliaciones de “falsos autónomos”. Dicha contemplación hará que la realidad este distorsionada ya que estos deberían de estar incluidos en las afiliaciones al Régimen General. Debido a ello, podemos reconocer una problemática que trastorna nuestro sistema de Seguridad Social y de ahí, la importancia de establecer mecanismos de control más exhaustivos.

#### b) Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios

Los trabajadores agrarios por cuenta propia o autónomos, con efectos de 1 de enero de 2008, quedaron integrados en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta propia o Autónomos mediante la Ley 18/2007, de 4 de julio. El objetivo principal de dicha Ley fue el reconocimiento de la protección de la Seguridad Social y sus propias particularidades en materia de cotización y prestaciones. Posteriormente, como se indica en la exposición de motivos de la Ley 18/2007, el 20 de octubre de 2005 se formalizó entre los Ministros de Trabajo, Asuntos Sociales y de Agricultura, Pesca y Alimentación, y los representantes de las Organizaciones Agrarias el Acuerdo sobre encuadramiento y cotización a la seguridad Social de los trabajadores agrarios por cuenta propia. El acuerdo tuvo como finalidad actualizar los mecanismos de protección social de los agricultores por cuenta propia. En dicho acuerdo, se establecieron medidas orientadas a la equiparación de los trabajadores agrarios por cuenta propia y los trabajadores autónomos incluidos en el RETA. Por consiguiente, el art.1 de la Ley 18/2007 regula *“Con efectos de 1 de enero de 2008, los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial Agrario quedarán incorporados al Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, siéndoles de aplicación la normativa que esté vigente en dicho régimen y sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de las peculiaridades establecidas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios a que se refiere el artículo siguiente.”*<sup>7</sup>.

A su vez, la Ley 18/2007 establece una serie de requisitos que han de cumplir los trabajadores por cuenta propia agrarios para poder ser incluidos en dicho sistema especial. Dichos requisitos vienen regulados en el art. 2 donde el principal requisito será ser mayor de 18 años y además cumplir con las siguientes condiciones:

a) Ser titulares de una explotación agraria y obtener, al menos, el 50 por 100 de su renta total de la realización de actividades agrarias u otras complementarias, siempre que la parte de renta procedente directamente de la actividad agraria realizada en su explotación no sea inferior al 25 por 100 de su renta total y el tiempo de trabajo

---

<sup>7</sup> 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 régimen Especial de la seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

dedicado a actividades agrarias o complementarias de las mismas, sea superior a la mitad de su tiempo de trabajo total.

b) Que los rendimientos anuales netos obtenidos de la explotación agraria por cada titular de la misma no superen la cuantía equivalente al 75 por 100 del importe, en cómputo anual, de la base máxima de cotización al Régimen General de la Seguridad Social vigente en el ejercicio en que se proceda a su comprobación.

c) La realización de labores agrarias de forma personal y directa en tales explotaciones agrarias, aun cuando ocupen trabajadores por cuenta ajena, siempre que no se trate de más de dos trabajadores fijos o, de tratarse de trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada, que el número total de jornales satisfechos a los eventuales agrarios no supere los 546 en un año, computado en fecha a fecha.

A si pues, en el TRLGSS será en el capítulo IV denominado “Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios” donde se regulará el ámbito de aplicación, reglas de inclusión, especialidades en materia de cotización y particularidades en materia de prestaciones. Dichas singularidades se analizarán a lo largo del capítulo.

#### *4.1.3 Afiliación, Altas y Bajas*

En cuanto a la afiliación, altas y bajas se regula a través del:

- Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas bajas y valoraciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social. Dicho RD ha sufrido ciertas modificaciones mediante la Ley 6/2017, de octubre, de Reformas Urgentes del trabajo Autónomo. Las cuales se analizarán en este apartado.
- El art. 307 del TRLGSS regula que aquel sujeto que quiera iniciar una actividad laboral deberá estar incluido en alguno de los Regímenes del sistema de la Seguridad Social. Dicha constitución de la relación jurídica, entre el trabajador y el sistema de la Seguridad Social, se llevará a cabo a través de los actos de encuadramiento, es decir, mediante aquellos actos administrativos realizados entre la Tesorería General de la Seguridad Social y el sujeto.

#### **A. AFILIACIÓN**

La afiliación se puede considerar como el requisito esencial para poder tener acceso tanto a las prestaciones como a las altas y bajas. La afiliación de un trabajador a la Seguridad Social, es el acto administrativo mediante el cual la Tesorería General incorpora a la persona física que realiza por primera vez una actividad profesional incluida en el ámbito de aplicación de la misma. Si acudimos al TRLGSS al art. 15, las características principales de la afiliación son:

- A. Es obligatoria para todas las personas comprendidas en el art.10.
- B. Es única para todos los Regímenes del Sistema.

C. Es vitalicia.

D. Es exclusiva.

En el caso de los trabajadores regulados en el RG, queda regulado en el art.139 del TRLGSS que serán los empresarios los que estén obligados a dar de alta a sus trabajadores y a su vez, comunicar y proceder a la baja de los mismos al organismo de la Administración de la Seguridad Social. Si en alguno de los casos no se cumpliera dicha obligación será el propio trabajador el que podrá solicitar el alta o la baja al organismo. En el caso de los trabajadores autónomos, el art.307 del TRLGSS, regula que *“Los trabajadores por cuenta propia están obligados a solicitar su afiliación al sistema de la Seguridad Social y a comunicar sus altas, bajas y variaciones de datos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en los términos, plazos y condiciones establecidos en esta ley y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo.”* Además, dicha afiliación se realizará una única vez en la vida del trabajador, aun habiéndose producido diferentes altas y bajas en los distintos Regímenes de la Seguridad Social. El proceso de afiliación a la Seguridad Social podrá realizarse de varias formas: primeramente toda persona que vaya a dar comienzo una relación o actividad laboral, la cual será incluida en uno de los Regímenes del sistema de la Seguridad Social deberá de solicitar su número de afiliación. Dicha solicitud, se hará de forma previa al inicio de la prestación de servicios, a través del modelo de: *“Afiliación a la Seguridad Social, Asignación de número de Seguridad Social y variación de datos”*<sup>8</sup>, el cual irá dirigido a la Dirección Provincial de la Tesorería de la Seguridad Social, de la provincia a la que pertenezca la empresa a la que se le preste el servicio o en el caso del trabajador por cuenta propia, donde se encuentre su lugar o establecimiento de trabajo. Una vez presentado, será la Tesorería General de la Seguridad Social quien asignará un número de Seguridad Social al sujeto solicitante. Dicho número de la seguridad social será obligatorio para poder realizar la solicitud de afiliación en cualquiera de los Regímenes de la Seguridad Social. La afiliación podrá ser solicitada tanto por parte del empresario como por parte del trabajador. Tanto para el empresario como para los trabajadores por cuenta propia se deberá realizar cuando el trabajador comience la relación laboral o vaya a dar comienzo a su actividad profesional.

## B. ALTAS Y BAJAS

En el caso de los trabajadores autónomos serán ellos mismos los responsables de darse de alta en el RETA, incluyendo cualquier modificación en sus datos de la actividad profesional. La tramitación del alta se realizará a través de la presentación del Modelo *“TA0521”* en la administración de la Seguridad Social o bien en la Sede Electrónica de la Seguridad Social. Existen diferentes modelos dependiendo de la situación concreta de cada autónomo, como por ejemplo: TA0521-2 para autónomos colaboradores, TA0521-4 para socios cooperativistas, entre otros. Dicha solicitud se realizará con carácter previo al comienzo de la actividad profesional y no podrá realizarse antes de los 60 días anteriores al inicio de la actividad. Será la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social la que reconozca el derecho al

---

<sup>8</sup> Dicho modelo se encuentra disponible en la página web del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social del Gobierno de España, el cual corresponde al : Modelo TA.1

alta o baja. En el caso que no se hubiera solicitado dentro del plazo estipulado, tendrá efecto el primer día del mes natural en el que se reúnan todos los requisitos que acrediten el alta en dicho Régimen Especial.

Cabe resaltar, las dos principales modificaciones realizadas a través de la Ley 6/2017. En la disposición transitoria segunda apartado primero, "Exclusiones temporales de la afiliación y altas previas" del RD 84/1996 se regula: *"Lo dispuesto en los artículos 27, en su apartado 2, y 32, en su apartado 3.1.º, de este Reglamento, respecto de los plazos para solicitar la afiliación y altas iniciales o sucesivas, no será aplicable a los profesionales taurinos, ni a los colectivos incluidos en los Sistemas Especiales del Régimen General, ni a los trabajadores por cuenta propia o autónomos, para los cuales, hasta que las posibilidades de gestión permitan la aplicación de los plazos establecidos en este Reglamento, seguirán aplicándose los plazos establecidos en sus normas específicas y, en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, el de los treinta días naturales siguientes a aquel en que hayan nacido dichas obligaciones."* A su vez, en la disposición final primera "Modificación del Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el RD 84/1996, de 26 de enero" de la Ley 6/2017 se excluye al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de dicha aplicación y como resultado de ello, pasa a regirse por el art. 32.3 del RD 84/1996 *"1º Las solicitudes de alta deberán presentarse por los sujetos obligados con carácter previo al comienzo de la prestación de servicios por el trabajador, sin que en ningún caso puedan serlo antes de los sesenta días naturales anteriores al previsto para la iniciación de la misma."* En cuanto a la segunda modificación, en el segundo apartado de la disposición final primera del 6/2017 se regula: *"La afiliación y hasta tres altas dentro de cada año natural tendrán efectos desde el día en que concurran en la persona de que se trate los requisitos y condiciones determinantes de su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial, siempre que se hayan solicitado en los términos establecidos, respectivamente, por los artículos 27.2 y 32.3.1.º de este reglamento."* Por consiguiente, se establece que las altas y bajas del trabajador autónomo se podrán realizar hasta 3 veces al año y serán efectivas en el día realizado. En cuanto al resto de altas que se produzcan dentro del mismo año, tendrán validez el primer día del mes natural en el que se reúnan los requisitos. Además, en el caso de los trabajadores autónomos que realicen varias actividades profesionales simultáneamente, se encontrarán en una situación de pluriactividad y por lo tanto el alta se realizará una única vez en el Régimen Especial.

En cuanto a las solicitudes de baja y variaciones de datos se deberán presentar dentro de los seis primeros días siguientes al cese de actividad, regulado en el art. 32.3(2º) del RD 84/1996. Si el propio trabajador autónomo no solicita dicha baja, en materia de cotización seguirá dado de alta, hasta que la administración sea concedora del cese de actividad, por lo que tendrá obligación de abonar. Aunque cabe añadir que el trabajador podrá acreditar la fecha del cese de actividad, y una vez acreditada y cursada la baja por la Tesorería General de la Seguridad Social se procederá a dar por finalizada la obligación de cotizar.

#### 4.1.4 Cotización

Podríamos definir la cuota como: *“La manifestación de la obligación de cotizar durante un tiempo determinado (período de cotización), respecto de los sujetos obligados a cotizar. Dicha cuota se obtiene mediante la aplicación de un porcentaje, denominado tipo de cotización, a una cantidad fijada en las normas aplicables a la cotización, denominada base de cotización, y de deducir, las bonificaciones y/o reducciones que resulten aplicables.”*(Blasco, López y Momparler, 2006). Mediante el art. 18 del TRLGSS se regula que la cotización a la Seguridad Social será de carácter obligatorio. Tendrán la obligación de cotizar toda persona física o jurídica que esté regulada en cualquiera de los Regímenes del sistema de la Seguridad Social. A su vez, deberán cotizar desde el comienzo de la actividad profesional a realizar.

##### A. Régimen General:

En el caso de los sujetos que pertenezcan al RG, regulado en el art. 141 del TRLGSS, tendrán obligación de cotizar tanto los trabajadores como los empresarios realizando sus aportaciones oportunas. Dichas aportaciones están reguladas en el art. 142 del TRLGSS donde se establece que será el empresario el que realice sus propias aportaciones y además descontará la cuantía correspondiente de la cotización a sus trabajadores. La obligación de cotizar regulado en el art.144 del TRLGSS nacerá desde el comienzo de la actividad de trabajo y finalizará con la solicitud de baja a la Administración Pública. En cuanto al tipo de cotización, regulado en el art. 145 del TRLGSS establece *“El tipo de cotización tendrá carácter único para todo el ámbito de protección de este Régimen General. Su establecimiento y su distribución, para determinar las aportaciones respectivas del empresario y trabajador obligados a cotizar, se efectuarán en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.”*. En cuanto a la base de cotización regulada en el art. 147 del TRLGSS se establece *“La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena”*. En cuanto al tope máximo de la base de cotización regulado en el art. 148 del TRLGSS se establece que para todas las actividades y contingencias del RG serán establecidas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Por otro lado, el tope mínimo de la base de cotización corresponderá a lo establecido en el art.19.2, es decir, a las cuantías del salario mínimo interprofesional (SMI). A su vez, en el art.152 del TRLGSS se encuentran regulados ciertos supuestos especiales donde tanto el empresario como el trabajador quedan exentos de cotizar a la Seguridad Social. Estos supuestos se darán cuando el trabajador posea o bien 65 años de edad y haya cotizado 38 años y 6 meses, o bien posea 67 años de edad y haya cotizado 37 años.

En cuanto a la cotización de los Regímenes Especiales, en el caso del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios está regulado por el RDL 28/2018 y por el TRLGSS. Es en el art. 255 del TRLGSS donde se regula que la cotización se deberá ajustar a lo dispuesto para el RG, junto con las particularidades propias del sistema especial. La característica principal de la cotización de este colectivo se da entre los

periodos de actividad y los periodos de inactividad, ya que en cada periodo se aplicarán diferentes reglas. Las reglas durante los periodos de actividad están reguladas en el art. 255.2 del TRLGSS y las reglas durante los periodos de inactividad están reguladas en el art. 255.3 del TRLGSS. A su vez, los tipos de cotizaciones por los siguientes conceptos, se realizará de la siguiente manera (art. 255.2 e del TRLGSS):

- A. Para la contingencia de desempleo los fijados por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- B. Para la cotización al Fondo de Garantía Salarial: 0.10% (a cargo del empresario)
- C. Para la formación profesional el 0.18%

Es en el art. 5 del RDL 28/2018 donde se regula que las bases mínimas de cotización atendiendo a la categoría profesional y grupo de cotización al que pertenezca, varíaran en el mismo porcentaje que aumente el SMI. En cuanto a la base máxima de cotización se regula en el mismo art. que sea cual sea la categoría profesional o grupo de cotización será de 4.070,10€.

A su vez, en el caso del Sistema Especial para Empleados de Hogar la cotización estará regulada por el RD 1462/2018<sup>9</sup> y por RD 28/2018. En el art. 4 del RD 1462/2018 se regula que el salario mínimo por hora efectiva trabajada será de 7,04€ para los empleados de hogar. Además en el art.4 del RD 28/2018 se regulan las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales.

#### B. Régimen Especial de los Trabajadores por cuenta Propia o Autónomos:

En el caso del trabajador autónomo una de sus principales responsabilidades será encargarse del cumplimiento del abono de la cuota de cotización, además dicha cotización será única, independientemente del número de actividades que realice, y variará cada año. Si dicho trabajador autónomo se da de alta más tarde de lo establecido, la Seguridad Social tendrá el derecho de reclamar las cuotas de las cotizaciones no pagadas durante el tiempo que debió de estar cotizando. La duración de la obligación a cotizar del autónomo dependerá del periodo de desarrollo de la actividad profesional que realice. En cuanto al fin de la misma, será oficial una vez haya sido comunicada y posteriormente reconocida por la Tesorería General de la Seguridad Social. La base de cotización para los trabajadores por cuenta propia se encuentra regulada en el art. 310 del TRLGSS donde *“Los trabajadores de este Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos podrán elegir, con independencia de su edad, una base de cotización que pueda alcanzar hasta el 220 por ciento de la base mínima de cotización que cada año se establezca para este régimen especial.”*. Es por ello, que cabe resaltar la libertad que poseen para la libre elección de la misma. A su vez, los trabajadores autónomos no poseen de un salario base por lo tanto no se podrá establecer una base de cotización en función de sus ingresos, y como consecuencia de ello, se establecerán unas bases mínimas y máximas, denominadas

---

<sup>9</sup> Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el 2019.

bases prefijadas, las cuales se establecerán en cada ejercicio económico por la Ley de Presupuestos Generales del Estado<sup>10</sup>. Fijándonos en las principales modificaciones legislativas, para el 2019 el Gobierno aprobó mediante el RDL 28/2018 (art.6) el aumento del 1,25% de la base mínima, pasando del 2018 de 932,70€ a los 944,40€ en el 2019. A su vez, se estableció la subida progresiva del tipo general de cotización para los años 2019, 2020 y 2021. Por lo tanto, los límites establecidos en el art. 6 del RDL 28/2018 serán: como base mínima 944,40€/ mes y como base máxima 2077,80€/mes. En principio, dicho régimen de cotización parece muy ventajoso por la libertad otorgada a los trabajadores autónomos, pero existen dos principales inconvenientes que afectan a la protección de los mismos. Por un lado, la existencia de una cuota mínima sin tener en cuenta el nivel de ingresos que obtengan y por otro lado, la libre elección de la base de cotización que *“permite a aquellos autónomos con un nivel de ingresos medio/alto relajar su esfuerzo contributivo, optando por una cotización inferior a su nivel de rentas, y canalizar su ahorro hacia sistemas de aseguramiento privado, situación tampoco rentable ni deseable para el sistema público de protección social.”* (Cavas y Fernández, 2018). A su vez, la tendencia a cotizar a la baja también se da dependiendo de la edad del trabajador autónomo. Es decir, existe un gran número de autónomos que únicamente se plantea la subida de su cotización cuando se aproxima la edad de jubilación, cotizando los últimos años con cuotas más altas, para poder percibir prestaciones más altas en un futuro. Es por ello, que existen ciertas particularidades en cuanto a la edad reguladas en el art. 6 del RDL 28/2018:

- Base de Cotización menores de 47 años o con 47 años: podrán elegir la base de cotización, dentro de los límites establecidos de las bases mínima y máxima aquellos que a 1 de enero del 2019 tengan 47 años. En el caso de estos trabajadores si su base de cotización fue inferior a 2.052,00€ mensuales no podrán elegir una base de cuantía superior a 2.077,80€ mensuales. A su vez, en aquellos casos en los que el trabajador hubiese fallecido y su cónyuge haya tenido que ponerse al mando del negocio dándose de alta en el RETA con 47 años de edad en cuyo caso no existirá limitación. También podrán elegirla aquellos que tengan 47 años y su base de cotización en el mes de diciembre de 2018 haya sido igual o superior a 2.052€ mensuales, o se den de alta en el RETA con posterioridad dicha fecha.

- Base de Cotización menores de 48 años o con 48 años: aquellos trabajadores que a 1 de enero de 2019 tengan 48 o más años podrán elegir la base de cotización entre las cuantías de 1.018,50 y 2.077,80€ mensuales, a menos que el trabajador hubiese fallecido y el cónyuge hubiese tenido que ponerse al frente del negocio dándose de alta en el RETA con 47 años de edad en cuyo caso la elección de bases estará comprendida entre las cuantías de 944,40 y 2.077,80€ mensuales.

- Base de Cotización 48 o 49 años de edad: si la última base de cotización acreditada hubiera sido igual o inferior a 2.052,00 euros mensuales, deberá cotizar por una base comprendida entre 944,40 euros mensuales y 2.077,80 euros mensuales.

- Base de cotización para mayores de 50 años con 5 o más años cotizados: en el caso de que su última base de cotización hubiera sido igual o inferior a 2.052,00 euros

---

<sup>10</sup>A su vez, regulado en el Art. 43. 2 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.

mensuales, se cotizará por una base comprendida entre 944,40 euros mensuales y 2.077,80 euros mensuales. A su vez, si la última base de cotización hubiera sido superior a 2.052€ mensuales, se cotizará por una base comprendida entre 944,40€/ mensuales y el importe de aquella incrementado en un 7 por ciento, con el tope de la base máxima de cotización.

A su vez, en el art. 7 del RDL 28/2018 se regula el tipo de cotización por contingencias las cuales se repartirá de la siguiente manera:

- A. Para contingencias comunes el 28,30%
- B. Para contingencias profesionales el 0,90%: del que 0,46% corresponde a la contingencia de incapacidad temporal y el 0,44% a la contingencia de incapacidad permanente, muerte y supervivencia.
- C. Para el cese de actividad el 0,70%
- D. Para la formación profesional el 0.10%

Así pues, legalmente se reconoce el derecho a poder obtener una serie de reducciones y bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social. Estas deducciones tienen como objeto fomentar el autoempleo, el emprendimiento y la mejora de la protección social. En marzo del 2019, el Servicio Público de Empleo Estatal presentó un informe denominado “Bonificaciones y reducciones a la Seguridad Social a trabajadores autónomos”. Dichas medidas han sido recogidas en el art.31 de la Ley 20/2007, y modificadas mediante la Ley 6/2017 y posteriormente modificadas por la Ley 28/2018. Las principales medidas recogidas por el Servicio Público de Empleo Estatal, son:

- *“Trabajadores que causen alta inicial o que no hubieran estado de alta en los 2 años inmediatamente anteriores en RETA”*: si optan por la base mínima de cotización: se beneficiarán de una Tarifa Plana que consistirá en una reducción de la cuota resultando 60€ al mes, durante el primer año una vez hayan sido dados de alta. En este caso 51,50€ corresponderán a contingencias comunes y el resto, 8,50€ a contingencias profesionales. En cambio, si optan por una base de cotización superior a la mínima: se beneficiarán de una reducción del 80% sobre la cotización de contingencias comunes, durante el primer año, una vez hayan sido dados de alta. (Regulada en el art. 31 de la Ley 20/2007). A su vez, añadir que mediante el RDL 28/2018 la extensión del beneficio de la tarifa plana incluye a los trabajadores autónomos por cuenta agraria.
- *“Trabajador por cuenta propia o autónomo resida y desarrolle su actividad en un municipio en cuyo padrón municipal actualizado al inicio de la actividad consten menos de 5.000 habitantes”*: una vez haya finalizado el beneficio de la cotización del primer año, los siguientes doce meses tendrá derecho a beneficiarse de nuevo de dicha reducción, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en el artículo. (Regulada en el art. 31 de la Ley 20/2007).
- *“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 2 años inmediatamente anteriores”*: donde aparte de las reducciones generales poseerán una bonificación adicional del 30% de la cuota por contingencias comunes durante el año siguiente a la finalización de la bonificación general. (Regulada en el art. 31 de la Ley 20/2007).

- *“Trabajadores con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, víctimas de violencia de género y víctimas de terrorismo, que causen alta inicial o que no hubieran estado de alta en los 2 años inmediatamente anteriores en el RETA”*: tendrán las mismas bonificaciones que los trabajadores que causen alta inicial o que no hubieran estado de alta en los 2 años inmediatamente anteriores en RETA (Regulada en el art. 32 de la Ley 20/2007).
- *“Trabajadores autónomas durante el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgos durante la lactancia natural”*: tendrán una bonificación del 100% de la cuota durante el primer año desde que se acoja a dicha medida. (Regulada en el art. 38 de la Ley 20/2007).
- *“Trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos”*: aquellas que su cese de actividad se hubiera motivado por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, tutela y acogimiento que vuelvan a la actividad dentro de los dos años siguientes al cese. Podrán optar a una cuota fija de 60€/mensuales durante el siguiente año justo después de su reincorporación. (Regulada en el art. 38bis de la Ley 20/2007).
- *“Nuevas altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos”*: podrán optar a una bonificación del 50% durante los primeros 18 meses y del 25% durante los 6 meses siguientes.(Regulada en el art. 35 de la Ley 20/2007).
- *“Trabajadores autónomos en Ciudades de Ceuta y Melilla dedicados a actividades encuadradas en los sectores de Agricultura, Pesca, Acuicultura; Industria (menos Energía y Agua); Turismo; Hostelería y resto de servicios (excepto Transporte Aéreo, Construcción de Edificios, Actividades financieras y de Seguros y Actividades Inmobiliarias)”*: podrán optar a una bonificación del 50% en las cuotas por contingencias comunes. (Regulada en el art. 36 de la Ley 20/2007).

En lo referente al Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios es en el art. 325 del TRLGSS donde se establecerán las reglas en materia de cotización a la Seguridad Social:

a) Respecto de las contingencias de cobertura obligatoria, si el trabajador opta como base de cotización por una base de cuantía hasta el 120 por ciento de la base mínima que corresponda en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, el tipo de cotización aplicable será del 18,75 por ciento. Si, en cambio, el trabajador optase por una base de cotización superior a la señalada en el párrafo anterior, sobre la cuantía que exceda de esta última se aplicará el tipo de cotización vigente en cada momento en este régimen especial para las contingencias comunes.

b) Respecto de las contingencias de cobertura voluntaria, la cuota se determinará aplicando, sobre la cuantía completa de la base de cotización, los siguientes tipos de cotización:

Para la cobertura de la incapacidad temporal y de la protección por cese de actividad, se aplicarán los tipos establecidos en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

La cotización correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se realizará mediante la aplicación de los tipos de cotización establecidos para cada actividad económica, ocupación o situación en la tarifa de primas establecidas legalmente, sin perjuicio de lo que las Leyes de Presupuestos Generales del Estado puedan establecer, en particular, respecto de la protección por incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de dichas contingencias profesionales, conforme a lo dispuesto en los artículos 19.3 y 326.

c) Los trabajadores acogidos a la protección por contingencias profesionales o por cese de actividad tendrán una reducción de 0,5 puntos porcentuales en la cotización por la cobertura de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

A su vez, en el art.9 del RDL 28/2018 se regula el tipo de cotización por contingencias:

- Si el trabajador opta por una base comprendida entre 944,40€ y 1133,40€ el tipo de cotización será del 18,75%. En cambio si opta por una base superior a 1133,40€ el tipo de cotización será del 26,50%.
- En cuanto a la mejora voluntaria de las contingencias: para la incapacidad temporal y cese de actividad se aplicarán los tipos establecidos por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se establecerán los tipos de cotización establecidos por Ley para cada actividad económica.

#### **4.2 Acción protectora de la Seguridad Social**

En lo referente a la acción protectora de la Seguridad Social, con el transcurso del tiempo y a través de las modificaciones legislativas se ha ampliado la protección social a un mayor número de sujetos. En los inicios, básicamente se protegía bajo el principio de laboralidad, es decir, se dirigía a los obreros los cuales poseían una serie de condiciones y prestaciones concretas. Posteriormente, se amplió dicho ámbito y ya no solo se tenían en cuenta a los obreros sino a diferentes colectivos, dejando de lado el principio de laboralidad y dando paso al de profesionalidad. Cabe mencionar, que dichos sujetos deberán cumplir una serie de requisitos y realizar su contribución correspondiente para poder ser protegidos. Finalmente, con el transcurso del tiempo, nos encontramos con la inclusión en el ámbito de aplicación de los sujetos que no habían llevado a cabo ninguna relación laboral ni actividad profesional, dando paso al criterio de universalidad. El principio de universalidad está basado en la protección de todos los sujetos que estén en alguna situación de necesidad independientemente del colectivo al que pertenezcan o de si han contribuido económicamente en mayor o menor medida al sistema de la Seguridad Social. Actualmente, nuestro sistema de la Seguridad Social se encuentra bajo dos criterios que coexisten, el de la profesionalidad y el de la universalidad, por ello podemos considerarlo como un sistema mixto. En cuanto al criterio de universalidad, está recogido en el art. 41 de la CE donde se reconoce a través de la mención expresa a todos los ciudadanos. En el art. 7.2 del

TRLGSS se establece: *“Asimismo, estarán comprendidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones no contributivas, todos los españoles residentes en territorio español.”*, se puede apreciar cómo se hace mención a todos los españoles, refiriéndose a la universalidad, a la nacionalidad y al lugar de residencia de estos, convirtiéndose en otros dos requisitos a cumplir. En cuanto a estos dos requisitos, en relación al requisito de la nacionalidad se deberá matizar ya que según lo regulado en la LO 4/2000, los extranjeros tendrán el mismo derecho a las prestaciones de la Seguridad Social, y en cuanto al criterio de residencia, se podrá asumir que se requerirá durante un periodo amplio. Atendiendo al criterio de la profesionalidad surgió con el fin de proteger a ciertos colectivos de trabajadores, pero con el transcurso del tiempo y las diferentes situaciones dadas en nuestra sociedad, se han acabado incluyendo a otros colectivos con diferentes características propias de la figura del trabajador tradicional. Dicho campo de aplicación viene recogido en el art. 7.1 del TRLGSS: *“Están comprendidos en el sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones contributivas, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional y estén incluidos en alguno de los apartados siguientes”*. Por consiguiente, acudiendo al TRLGSS en el art.42 se regula que la acción protectora de la Seguridad Social comprenderá:

- Asistencia sanitaria en casos de: maternidad, enfermedad común o profesional y de accidente (sea o no sea de trabajo).
- Recuperación profesional.
- Prestaciones económicas, en situaciones de: incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva, jubilación (en sus modalidades contributiva y no contributiva), desempleo (en sus niveles contributivo y asistencial), protección por cese de actividad, pensión de viudedad, prestación temporal de viudedad, pensión de orfandad, prestación de orfandad, pensión en favor de familiares, subsidio en favor de familiares, auxilio por defunción, indemnización en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio competente.
- Prestaciones familiares de la Seguridad Social (contributiva y no contributiva).
- Prestaciones de servicios sociales que se establezcan en materia de formación y rehabilitación de personas con discapacidad y de asistencia a las personas mayores.

Además, en este mismo artículo en el apartado dos se regula que de forma complementaria a estas prestaciones se otorgará los beneficios de la asistencia social. Sin embargo, el alcance de la acción protectora del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos está regulado en el art. 314 del TRLGSS

donde recoge que se encuentra establecida en el art.42, con excepción de la protección por desempleo y las prestaciones no contributivas.

La acción protectora de la Seguridad Social está formada por diferentes prestaciones como instrumento para hacer frente a las situaciones de necesidad. Dependiendo de la situación de necesidad en la que se encuentre el sujeto y atendiendo y cumpliendo una serie de requisitos regulados en la Ley se les proporcionará una serie de prestaciones. Estas prestaciones se pueden diferenciar en varios grupos:

- Pensiones: prestaciones de devengo periódico y de duración hasta cierta edad determinada o de carácter vitalicio. En las cuales se puede encontrar:
  - Jubilación
  - Incapacidad permanente
  - Por muerte y supervivencia
  - Extraordinarias (por terrorismo)
- Subsidios: prestaciones de devengo periódico y de duración determinada, es decir, temporal. Entre las que se encuentran:
  - Incapacidad temporal
  - Riesgo durante el embarazo
  - Riesgo durante la lactancia natural
  - Cuidado de menores afectados por enfermedades graves
  - Temporal (en favor de los familiares)
- Indemnizaciones: prestaciones que se abonan una única vez. Las más comunes son:
  - Por lesiones permanentes
  - Por incapacidad permanente parcial
  - Por fallecimiento
- Otras prestaciones, como:
  - Protección familiar
  - Desempleo
  - Auxilio por defunción
  - Prestación temporal de viudedad

Las principales características de las prestaciones son: públicas, intrasmisibles e irrenunciables, poseen garantías frente a terceros, son de cobro preferente, poseen un tratamiento fiscal específico y solo pueden ser embargadas bajo determinadas normas fijadas en la Ley. Al mismo tiempo, estas prestaciones se pueden diferenciar mediante dos ramas, bien por ser prestaciones contributivas o bien por ser prestaciones no contributivas. En este caso, debemos aclarar que no se trata de diferentes tipos de asistencia o contribución dentro del sistema, sino que las prestaciones no contributivas se otorgan a aquellos sujetos que estén en situación de necesidad y no hayan cotizado o no habiendo cotizado durante el tiempo exigido, a diferencia de las prestaciones contributivas que exigen ciertos requisitos mínimos de cotización. Estas ramas de protección están incluidas en los dos Regímenes de la Seguridad Social, tanto para el RG como para el RE. A su vez, la acción protectora del Régimen Especial de

Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se establece en los mismos términos que en el RG junto con ciertas particularidades y excepciones que se desarrollarán en este capítulo.

En cuanto a los beneficios de asistencia social regulados en el art. 64 y 65 del TRLGSS, será la Seguridad Social la que con los fondos determinados por los presupuestos correspondientes presten a los sujetos comprendidos en su campo de aplicación servicios y auxilio económico para hacer frente a la situación de necesidad, siempre que se demuestre previamente.

#### **4.3 Prestaciones de la acción protectora en el RETA**

Como se ha indicado al comienzo de este capítulo, cualquier trabajador tanto por cuenta propia como ajena, dentro de su ámbito laboral y dentro de su actividad profesional, están sujetos a circunstancias que pueden afectar su salud y como consecuencia de ello, se podrán encontrar en situaciones en las que o esten capacitados para seguir con su labor provisionalmente. Estas circunstancias se denominan contingencias, las cuales están cubiertas por la Seguridad Social. Actualmente, el RDL 28/2018 establece con carácter general la obligatoriedad de la cobertura de las contingencias comunes, profesionales y cese de actividad. Es decir, el trabajador autónomo estará obligado a cotizar por la totalidad de contingencias.

A su vez, en el art. 314 del TRLGSS se establece que la acción protectora de este régimen estará establecida en el sistema de la Seguridad Social (Art. 42 del TRLGSS), con excepción de la protección por desempleo y las prestaciones no contributivas. Estarán comprendidas las siguientes prestaciones: asistencia sanitaria; incapacidad temporal; nacimiento y cuidado de menor; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; ejercicio corresponsable del cuidado del lactante; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva; jubilación (en sus modalidades contributiva y no contributiva); desempleo (en sus niveles contributivo y asistencial); protección por cese de actividad; pensión de viudedad; prestación temporal de viudedad; pensión de orfandad; prestación de orfandad; pensión en favor de familiares; subsidio en favor de familiares; auxilio por defunción; indemnización en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En cuanto a los requisitos generales establecidos para poder tener derecho a las prestaciones están regulados en el art. 47 del TRLGSS: estar afiliados, en alta y hallarse al corriente en el pago de las cotizaciones.

##### **A) Incapacidad Temporal**

La prestación por Incapacidad Temporal, a partir de ahora IT, será igual tanto para el RG como para el RETA, salvo ciertas particularidades. La cobertura de la prestación, se

encuentra regulada en el art. 315 del TRLGSS y es de carácter obligatorio para el RETA. A su vez, se deberán reunir ciertos requisitos para poder tener derecho a la prestación: estar afiliado y en alta; acreditar un periodo mínimo de cotización (variará si deriva o bien de una enfermedad común, o bien de una enfermedad profesional); acreditar que se halle al corriente de los pagos de cotización. Por un lado, en lo referente al nacimiento de la prestación, regulado en el art. 321 del TRLGSS se establece que se producirá a partir del cuarto día de la baja correspondiente a la actividad, salvo que el dicha incapacidad se hubiese originado por causa de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, que nacería al día siguiente al de baja. Por otro lado, en cuanto a la extinción del derecho al subsidio, regulado en el art. 174 del TRLGSS se establece que se extinguirá: cuando hayan transcurrido el plazo máximo (545 días) naturales desde la baja; por alta médica (curación o mejoría); por reconocimiento de la prestación de jubilación; por no comparecer en los reconocimientos médicos o por fallecimiento.

A su vez, se deberá añadir que en el art. 82.4 del TRLGSS se establece que serán las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social las que deban declarar el derecho a la prestación económica, tanto la aceptación y denegación como un control de las mismas. Es por ello, que en el art. 83 se regula que será el trabajador autónomo el que tendrá que notificar a la Tesorería General la mutua colaboradora con la Seguridad Social por la que hayan optado para proteger la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, las contingencias profesionales y la protección por cese de actividad.

En cuanto a la cotización durante la situación de IT, regulada en el art. 308 del TRLGSS, se establece que la obligación a cotizar durante los primeros 60 días, una vez transcurridos desde la baja, corresponderá a la mutua colaboradora con la Seguridad Social el pago de las cuotas por todas las contingencias, o bien al servicio público de empleo estatal, con cargo a las cuotas por cese de actividad. A su vez, en el apartado segundo del mismo artículo se establece que a efectos, la cuantía equivalente al pago efectivo de las cotizaciones de los autónomos en periodo de baja se fijará mediante un coeficiente aplicable al total de las cuotas por cese de actividad que correspondan asumir al servicio público de empleo estatal, con el fin de subvencionar las cuotas de todas las contingencias durante la situación de IT.

## **B) Nacimiento y cuidado del menor**

En cuanto a la extensión, términos y condiciones de esta prestación, serán los mismos tanto para los trabajadores del RG como para los trabajadores del RETA, teniendo en cuenta ciertas particularidades. Los subsidios que a continuación se expondrán se encuentran regulados en el TRLGSS del art. 177 al art. 187 y en el art. 318.

En el art. 177 del TRLGSS se regula que a efectos de la prestación por nacimiento y cuidado del menor, se consideran situaciones protegidas como: nacimiento, adopción, guarda confines de adopción y acogimiento familiar. A su vez, serán beneficiarios del subsidio aquellos que cumplan los siguientes requisitos regulados en el art. 47 del TRLGSS: estar afiliados, estar dados de alta en alguno de los regímenes de la Seguridad Social y estar al corriente del abono de las cuotas a la Seguridad Social. En cuanto a la

prestación económica, regulada en el art. 318 del TRLGSS, se establece que será: *“Un subsidio equivalente al 100 por ciento de una base reguladora cuya cuantía diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas a este régimen especial durante los seis meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre ciento ochenta”*. Además se establece que de no haber permanecido en alta durante la totalidad del referido período de 6 meses, se dividirá entre los días en que el trabajador haya estado en alta en dicho régimen dentro de ese período. A su vez, en el mismo art. se regula: *“Los períodos durante los que el trabajador por cuenta propia tendrá derecho a percibir el subsidio por nacimiento y cuidado de menor serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los períodos de descanso laboral establecidos para los trabajadores por cuenta ajena. Los trabajadores de este régimen especial podrán igualmente percibir el subsidio por nacimiento y cuidado de menor en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.”*.

### **C) Riesgo durante el embarazo y riesgo en la lactancia natural**

Ambas prestaciones serán reconocidas tanto para los trabajadores autónomos como para los trabajadores del RG, salvo alguna particularidad.

#### **I. SUBSIDIO POR RIESGO DE EMBARAZO:**

La prestación por riesgo durante el embarazo está regulada en los art. 186 , 187 y 318 del TRLGSS. En el art. 186 se establece *“se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados”*. Por consiguiente, en el art. 26 de la Ley 31/1995 se establece que se deberá determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de la trabajadora en situación de embarazo, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud. Una vez determinados en el lugar de trabajo, se intentarán adaptar las condiciones del mismo para poder realizar su actividad laboral, siempre que resulte imposible y certificado a través del informe médico por los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social se procederá a declarar a la trabajadora en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo. A su vez, en el art. 187 se establece que *“se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con las particularidades establecidas”*. Dichas particularidades serán:

- La prestación nace en el momento que se inicie la suspensión del contrato y finalizará el día anterior a que la trabajadora se reincorpore a su puesto de trabajo.

- La prestación consistirá en un subsidio equivalente al 100 por cien de la base reguladora correspondiente, la cual estará establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.
- Tanto el pago como la gestión de la prestación lo realizará la entidad gestora o la mutua colaboradora con la Seguridad Social.

## II. SUBSIDIO POR RIESGO EN LA LACTANCIA:

La prestación por riesgo durante el embarazo está regulada en los art. 188, 189 y 318 del TRLGSS. La prestación por riesgo durante la lactancia natural se realizará a través de un subsidio a aquellas trabajadoras que se encuentren en suspensión de contrato por riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses. Dicha suspensión de contrato se realizará siempre y cuando las condiciones de trabajo puedan influir negativamente en su salud y en la del hijo lactante, y asumiendo que el cambio de puesto o la readaptación de su puesto de trabajo no fuese posible. El objeto de dicha prestación será compensar la falta de ingresos que sufran las trabajadoras como consecuencia de la suspensión del contrato o del cese de actividad. Los requisitos para optar al subsidio serán: estar afiliadas, estar dadas de alta en el régimen correspondiente de la seguridad Social y estar al corriente de las cuotas de cotización. La cuantía de la prestación corresponderá a un subsidio equivalente al 100 por cien de la base reguladora correspondiente, la cual estará establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales. El inicio de la prestación será a partir del día siguiente a la certificación médica del riesgo de lactancia y finalizará cuando el hijo lactante cumpla nueve meses de edad. A su vez, existe la posibilidad de la extinción de la prestación que se dará en las siguientes situaciones: reincorporación al trabajo de la trabajadora, interrupción de la lactancia natural o fallecimiento del hijo lactante.

### **D) Incapacidad Permanente**

La prestación por incapacidad permanente está regulada en los art. 194, 195, 196, 197 y 318 del TRLGSS. La incapacidad permanente se define en el art. 193 del TRLGSS como *“La situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. No obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del incapacitado, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo.”*. En dicha contingencia estará incluido tanto los trabajadores del RG como los trabajadores autónomos, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos y teniendo en cuenta ciertas particularidades para estos últimos. En cuanto a los beneficiarios de la prestación, regulados en el art. 195 del TRLGSS, deberán estar afiliados, en alta y al corriente de los pagos de las cotizaciones

pertinentes. A su vez, en el art. 194 del TRLGSS se regulan los diferentes grados de incapacidad, los cuales se están basados en el porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo del sujeto:

- I. Incapacidad permanente parcial (IPP): la IPP para el RETA solamente se protegerá cuando esta derive de contingencias profesionales<sup>11</sup>. En el caso de los sujetos incluidos en el RG, la IPP surge tras el fin del plazo o por el alta médica de la incapacidad temporal. Corresponderá a una disminución no inferior al 33% del rendimiento para su actividad profesional. Dicha Incapacidad será compatible con cualquier trabajo. La prestación económica corresponderá a una cantidad a tanto alzado y será de carácter vitalicio, siempre y cuando el sujeto fuese menor de 60 años. Las cuantías mínimas están garantizadas por el amparo del Reglamento de Accidentes de Trabajo. El pago se realizará, dependiendo del motivo del que derive la incapacidad permanente:
  - i. Si deriva de una enfermedad común o accidente no laboral (contingencias comunes), lo realizará el INSS. Dicha pensión se abonará en 14 pagas mensuales más dos extras.
  - ii. Si deriva de una enfermedad profesional o de un accidente de trabajo (contingencias profesionales), lo realizará INSS o la Mutua Colaboradora con la SS. Dicha pensión se abonará en 14 pagas mensualmente (prorrateando las pagas extraordinarias).
- II. Incapacidad permanente total (IPT): la IPT será aquella, que incapacite al sujeto a realizar su actividad profesional habitual, pero el sujeto será apto para otro tipo de actividades profesionales. En este caso la incapacidad será compatible con cualquier trabajo a excepción del que se estuviese realizando mientras se anulasen sus capacidades de trabajo. La cuantía de la prestación será de carácter vitalicio y se fijará al igual que en el RG.
- III. Incapacidad permanente absoluta (IPA): la IPA será aquella, que inhabilite al sujeto para cualquier tipo de actividad profesional y se podrán realizar actividades compatibles con su estado. Además será de carácter vitalicio.
- IV. Gran invalidez: se dará cuando el sujeto con incapacidad permanente necesite de la asistencia de otra persona para poder realizar actos básicos en su día a día.

---

<sup>11</sup> Véase, Sentencia Social Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 3756/2014 de 29 de Marzo de 2016

La calificación y revisión de la incapacidad, regulado en el art. 200 del TRLGSS, la realizará el INSS, el cual dictará la resolución en un máximo de 135 días. Dicha resolución podrá ser revisada por diferentes motivos como por agravación, error en el diagnóstico o por mejoría, hasta que el sujeto cumpla la edad estipulada para pasar de la pensión de incapacidad permanente a pensión de jubilación. En cuanto a la suspensión o fin de dicha prestación se podrá dar por que el sujeto opte por la pensión de jubilación o bien por causas de fallecimiento.

## **E) Jubilación**

Para acceder a la prestación por jubilación existen dos modalidades: modalidad contributiva y modalidad no contributiva. Además, añadir una modalidad de carácter transitorio y residual que corresponde al régimen de protección de vejez e invalidez existente antes del actual sistema de Seguridad Social, denominado “Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez” (SOVI).

### **a. Jubilación en su modalidad contributiva:**

La prestación económica por causa de jubilación en su modalidad contributiva está regulada en los art. 204 al 215 del TRLGSS. La prestación por jubilación en el RETA en dicha modalidad se calculará igual que en el RG. En el art. 204 del TRLGSS se establece que será única para cada beneficiario, de carácter vitalicio y de cuantía variable. Atendiendo al carácter excepcional de la prestación se deberá acudir a las normas generales en materia de prestación donde en el art. 163 se regula que las prestaciones entre sí serán incompatibles, si bien puede tener derecho a dos pensiones en el caso de pluriactividad. Dentro de esta modalidad se podrán distinguir varios tipos:

A) En función de la edad: jubilación ordinaria y jubilación anticipada.

B) En función del cese de trabajo: jubilación voluntaria y jubilación forzosa y además se podrá distinguir entre jubilación total, parcial o flexible.

Los requisitos para poder acceder a la prestación económica serán:

- Periodo mínimo de cotización de 15 años de los cuales dos deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el hecho.
- Edad: como regla general la edad de acceso a la prestación será 67 años o bien 65 años y acreditar 38 años y 6 meses de cotización. Cabe añadir que las edades de jubilación y periodos de cotización se aplicarán de forma gradual. A su vez, habrá ciertas excepciones en cuanto al requisito de la

edad, en situaciones como jubilación anticipada, parcial, flexible, entre otras establecidas por ley.

- La característica principal será el cese de actividad, y por lo tanto, desde la situación desde que se acceda a la prestación se considerará producido el hecho causante: desde una situación de alta o asimilada a la de alta, desde una situación de solicitud (no alta) y desde una situación de denegación (en el caso de denegación de incapacidad permanente por la edad alcanzada).
- Estar afiliados y en alta en alguno de los Regímenes o en situación asimilada al sobrevenir la contingencia o situación protegida (regulado en el art. 165 del TRLGSS). Como excepción se podrá acceder a la prestación aun no encontrándose en situación de alta o asimilada si poseen 67 años o 65 años y acreditar la cotización de 38 años y 6 meses, o bien acreditar la cotización de 15 años de los cuales dos estarán comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el hecho, regulado en el art.205 del TRLGSS.

Actualmente, existen diferentes modalidades de jubilación a las que se puede acoger un trabajador:

- Jubilación ordinaria: en el RETA en la modalidad contributiva se calculará igual que en el RG. La edad legal irá aumentando paulatinamente como se ha comentado anteriormente hasta los 67 años. En cuanto a la cuantía dependerá de la cantidad que haya elegido el trabajador por cuenta propia y del número de años cotizados.
- Jubilación anticipada: regulada en el art.208 del TRLGSS donde los trabajadores tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, podrán jubilarse de forma anticipada teniendo 63 años y habiendo cotizado como mínimo 35 años y a su vez, tener como máximo dos años menos que la edad legal de jubilación. Además, en el art. 206 se regula que los trabajadores autónomos que posean una discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento podrá optar a una posible anticipación de la edad de jubilación. En cuanto al importe de la pensión se regula en dicho art. : *“Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación (edad y cotización), el importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad. En caso contrario el autónomo, no podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.”*
- Jubilación parcial: regulada en los art. 215 del TRLGSS donde se establece *“Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 205.1.a) y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de*

*jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.”. Así mismo, para acceder a dicha modalidad de jubilación parcial se deberán cumplir los siguientes requisitos:*

- a) Los trabajadores hayan alcanzado la edad de jubilación ordinaria.
- b) Acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- c) Que la reducción este comprendida entre un 25 por ciento y un 50 por ciento.
- d) Acreditar un periodo de cotización de 36 años.

Es importante recalcar la libertad de elección de la base de cotización de los trabajadores autónomos ya que determinará en un futuro su nivel económico. Por consiguiente, al ser una contribución obligatoria y a su vez de libre elección en cuanto cuantía a pagar, será cada trabajador el que se plantee sus prioridades, si obtener ingresos a corto plazo o si ahorrar e invertir a largo plazo en su futuro, es decir, su jubilación.

#### b. Jubilación en su modalidad no contributiva:

La prestación económica por causa de jubilación en la modalidad no contributiva está regulada en los art. 369 al 372 del TRLGSS. En el art. 369 se regula que *“Tendrán derecho a la pensión de jubilación en su modalidad no contributiva las personas que, habiendo cumplido sesenta y cinco años de edad, carezcan de rentas o ingresos en cuantía superior a los límites establecidos en el artículo 363, residan legalmente en territorio español y lo hayan hecho durante diez años entre la edad de dieciséis años y la edad de devengo de la pensión, de los cuales dos deberán ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la solicitud de la prestación.”. Es decir, será otorgada a aquellos ciudadanos que aun no llegando a un mínimo de ingresos ni habiendo cotizado se encuentren en una situación de necesidad. Debido a ello, dicha prestación no tendrá en cuenta ni los ingresos ni la cotización. Para poder optar a esta prestación, el solicitante deberá alcanzar la edad legal para la jubilación ordinaria y su renta deberá de ser inferior a 5321,40€/año. A su vez, en este último caso en cuanto a las rentas e ingresos en el mismo art. se regula que *“las rentas e ingresos propio, así como los ajenos computables por razón de convivencia en una misma unidad económica, y la residencia en territorio español condicionan tanto el derecho a pensión como la conservación de la misma y, en su caso, su cuantía.”.**

### c. SOVI

A pesar de la desaparición de dichas prestaciones, actualmente se benefician de las mismas aquellos sujetos que trabajaron antes de 1967. Los tipos de pensiones que incluye SOVI son: pensión de vejez, pensión de invalidez, pensión de viudedad. En cuanto a la pensión por vejez, es en la disposición transitoria cuarta de “Aplicación de legislaciones anteriores para causar derecho a pensión de jubilación” del TRLGSS donde se regula que *“Quienes tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967 podrán causar el derecho a la pensión de jubilación a partir de los sesenta años. En tal caso, la cuantía de la pensión se reducirá en un 8 por ciento por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad de 65 años.”*. Es por ello, que la gran diferencia frente a las pensiones actuales es el importe de la prestación que resulta ser menor que la pensión mínima actual.

### F) Muerte y supervivencia

La prestación de muerte y supervivencia, regulada en los art. 216 al 234 del TRLGSS, se dará cuando haya una situación de necesidad económica como consecuencia del fallecimiento de determinadas personas. Esta prestación se realizará mediante pago único y se abonará de una sola vez. Dicha acción protectora estará incluida tanto en el Régimen General como en los Regímenes Especiales. En el art. 216 se engloban diferentes prestaciones: auxilio por defunción, pensión por viudedad, pensión por orfandad y prestación en favores a familiares. A su vez, en el art. 217 se regulan a los sujetos causantes que serán los siguientes: personas incluidas en el RG, es decir, trabajadores por cuenta ajena; beneficiarios de los subsidios de incapacidad temporal, riesgo durante embarazo, maternidad, paternidad o riesgo durante la lactancia natural; beneficiarios de las pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente. Las diferentes prestaciones serán:

- Auxilio por defunción: será aquella ayuda económica a quienes hayan hecho frente a los gastos de entierro del fallecido. Dicha ayuda podrán solicitarla el cónyuge, su pareja de hecho, hijos o familiares que hayan convivido con el fallecido. Los requisitos para dicha ayuda serán estar dados de alta en la Seguridad Social y su cuantía será de 46,50€. Regulado en el artículo 218 de la LGSS.
- Pensión de viudedad: se concederá a aquellos que fuesen matrimonio o fuesen pareja de hecho, de la persona fallecida. Para poder optar a dicha prestación de carácter vitalicio, será necesario haber cotizado y esta variará en función la situación del fallecido. Dicha prestación, se extinguirá en caso de contraer nuevo matrimonio o formar pareja de hecho, por declaración de la culpabilidad de dicha muerte, violencia de género o fallecimiento. Regulado en el artículo 219, 220, 221 y 222 de la LGSS.
- Pensión de orfandad: se concederá a los hijos de la persona fallecida, los cuales deberán tener menos de 21 años o bien ser mayores de 21 años pero que posean un grado de incapacidad permanente o absoluta, o en el caso

que no trabajen de forma ajena o propia, e incluso en el caso que trabajando no superen el salario mínimo interprofesional. El requisito principal será estar dado de alta en la Seguridad Social. Dicha prestación se extinguirá en las siguientes situaciones: al alcanzar la edad máxima, adopción, contraer matrimonio, fallecimiento; entre otras. Regulado en el artículo 224 de la LGSS.

- Pensión en favor de familiares: será concedida a los familiares que hayan convivido o hayan dependido económicamente del fallecido durante los dos últimos años (nietos, hermanos, madre, padre, abuelos/as, hijos). Regulado en el artículo 226 de la LGSS.

A su vez, en el art. 228 del TRLGSS se establece sobre la base reguladora lo siguiente: *“en los supuestos de prestaciones derivadas de contingencias comunes se computará la totalidad de las bases por las que se haya efectuado la cotización durante el periodo establecido reglamentariamente anterior al mes previo al del hecho causante. La prestación de orfandad se calculará aplicando el porcentaje correspondiente a la base mínima de cotización de entre todas las existentes vigente en el momento del hecho causante”*. En cuanto a la cuantía de las pensiones se establece en el art. 229 que no podrá exceder el importe de la base reguladora que corresponda, en función de las cotizaciones efectuadas por el causante.

### **G) Contingencias profesionales**

Las contingencias profesionales serán aquellos sucesos que produzcan alteraciones en la salud del trabajador originados en el desarrollo de la actividad laboral. Se considerarán contingencias profesionales a los accidentes de trabajo y a las enfermedades profesionales. Dicha contingencia está regulada en el art. 316 del TRLGSS y será de carácter obligatoria. Se reconocerá de igual manera a los trabajadores incluidos en el Régimen General que a los incluidos en los Regímenes Especiales. Cabe añadir, que mediante el RDC 28/2018 dichas contingencias que hasta el momento eran de carácter voluntario pasan a ser de carácter obligatorio. A su vez, en la disposición transitoria segunda del RDL 28/2018 se establecen los tipos de cotizaciones por contingencias profesionales: *“En el año 2020, el tipo de cotización será el 1,1 por ciento. En el año 2021 el tipo de cotización será el 1,3 por ciento. A partir del año 2022, el tipo de cotización será el que se establezca con carácter definitivo para ambos regímenes especiales en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado”*. A su vez, en el ámbito de la acción protectora del RETA quedan incluidas las siguientes prestaciones consecuencia de accidente laboral y enfermedad profesional: asistencia sanitaria, incapacidad temporal, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, riesgo durante el embarazo y lactancia natural.

- Accidente Laboral

*“Se entiende por accidente de trabajo el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su cuenta propia y que determina su inclusión en el campo de aplicación del RETA.”* (Blasco, 2018, p.9). En el art. 316 del TRLGSS se considera accidente laboral del trabajador autónomo a: *“El ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta y que determina su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial.”*. Pueden darse en las siguientes circunstancias:

- Accidentes sufridos durante el desarrollo de las tareas que se ejercen durante su actividad laboral, denominados accidentes de trabajo.
- Accidentes sufridos durante el desplazamiento del trabajador al ir o al volver de su lugar de trabajo.
- Accidentes sufridos como consecuencia de cargo electivo de carácter sindical o de gobierno.
- Accidentes sufridos como consecuencia de la realización de trabajos no realizados habitualmente.
- Accidentes sufridos como consecuencia de actos de salvamento.
- Enfermedades o defectos ya manifestados con anterioridad a la actividad laboral los cuales empeoran como consecuencia de la ejecución de su trabajo.
- Aquellas enfermedades constituidas por complicaciones del proceso patológico determinado, por el accidente mismo.

A su vez, no se podrán considerar accidentes de trabajo:

- Accidentes que no guarden relación con su actividad laboral.
- Accidentes debidos a una imprudencia temeraria en la cual el trabajador actúa en contra de las normas establecidas.
- Accidentes debidos a dolo del trabajador, es decir, cuando voluntariamente provoca dicho accidente para poder obtener las prestaciones.

- Enfermedad profesional

En el art. 316 del TRLGSS se considera enfermedad profesional: *“La contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta propia, que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias y en las actividades que se especifican en la lista de enfermedades profesionales con las relaciones de las principales actividades capaces de producirlas, anexa al Real Decreto 1299/2006, del 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro”*. Para ello, tendrá que cumplir ciertos requisitos: que se contraiga como consecuencia del trabajo, que sea consecuencia de la actividad ejecutada, que esté provocada por elementos o sustancias perjudiciales para las enfermedades comprendidas en el cuadro de enfermedades profesionales del Real Decreto 1299/2006.

## H) Cese de actividad

La prestación por cese de actividad o lo que comúnmente se denomina como desempleo o paro, es una prestación económica por cese temporal o definitivo de la actividad laboral que desempeñaba el trabajador autónomo. Dicha prestación está regulada en los art. del 327 al 350 del TRLGSS. La novedad principal en cuanto al cese de actividad del RDL 28/2018 es la extensión de la acción protectora del RETA de forma obligatoria a la cobertura por cese de actividad. En el art. 330 se establecen los requisitos que se han de cumplir para poder optar a la prestación:

a) Estar afiliados y en alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

b) Tener cubierto el período mínimo de cotización por cese de actividad a que se refiere el artículo 338 (12 meses).

c) Encontrarse en situación legal de cese de actividad, suscribir el compromiso de actividad al que se refiere el artículo 300 y acreditar activa disponibilidad para la reincorporación al mercado de trabajo a través de las actividades formativas, de orientación profesional y de promoción de la actividad emprendedora a las que pueda convocarle el servicio público de empleo de la correspondiente comunidad autónoma.

d) No haber cumplido la edad ordinaria para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador autónomo no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello.

e) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de cese de actividad no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

A su vez, en el art. 331 se establecen con carácter general las causas legales por las que un trabajador autónomo cese su actividad:

a) Por motivos económicos, técnicos, productivos y organizativos que sean determinantes para la imposibilidad de continuar con la actividad profesional.

b) Por fuerza mayor que determine el cese temporal o definitivo de la actividad profesional.

c) Por pérdida de licencia administrativa, siempre que no esté motivada por infracciones penales.

e) Por divorcio o separación matrimonial en los supuestos que el trabajador autónomo ejerciera funciones de ayuda familiar en el negocio de su ex cónyuge.

Los trabajadores autónomos que cumplan los requisitos establecidos por Ley podrán realizar la solicitud de reconocimiento del derecho a la Mutua Colaboradora de la

Seguridad Social a la que este adherido. El derecho al percibo de la misma nacerá desde el día siguiente en el que tenga efectos la baja. En cuanto a la duración de la prestación, regulada en el art. 338 del TRLGSS dependerá de los periodos de cotización efectuados dentro de los 48 meses anteriores al cese de actividad, donde al menos 12 deberán ser inmediatamente anteriores al cese. En el RDL 28/2018 se establece otra de las novedades en cuanto a las característica de la duración. Donde se regula una nueva escala de duración, pasando de 2 a 4 meses si se han cotizado entre 12 y 17 semanas por cese de actividad y pasando de un máximo de 12 meses a 24 si se han cotizado 48 meses o más. A continuación, la nueva escala de protección:

Tabla 3. Duración de la prestación económica por Cese de actividad.

PERIODO DE COTIZACIÓN (MESES)	PERIODO DE PROTECCIÓN (ANTIGUO)	PERIODO DE PROTECCIÓN (RDL 28/2018- ACTUAL)
De doce a diecisiete	2	4
De dieciocho a veintitrés	3	6
De veinticuatro a veintinueve	4	8
De treinta a treinta y cinco	5	10
De treinta y seis a cuarenta y dos	6	12
De cuarenta y tres a cuarenta y siete	8	16
De cuarenta y ocho en adelante	12	24

Fuente: Elaboración Propia

A su vez, en el la disposición transitoria segunda del RDL 28/2018 se establece el aumento progresivo de los tipo de cotización aplicables por cese de actividad: en el 2020 el tipo será el 0,8 por ciento, en el año 2021 el tipo será el 0,9 por ciento y a partir del 2022 el tipo de cotización será el establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Respecto a la cuantía de la prestación, regulada en el art. 339 del TRLGSS, la base reguladora de la prestación dependerá del promedio de las bases por las que se hubiere cotizado durante los doce meses inmediatamente anteriores al cese legal. La cuantía de la prestación se determinará aplicando el 70 por ciento a la base reguladora. En cuanto a la extinción del derecho a dicha prestación, regulado en el art. 341 del TRLGS, se dará por: agotamiento del plazo de duración, imposiciones de las sanciones establecidas por la Ley, realizar una actividad laboral durante un año como trabajador por cuenta ajena, cumplir la edad de jubilación, incapacidad permanente, traslado de residencia al extranjero, renuncia voluntaria y fallecimiento.

## CONCLUSIONES

Una vez completado el estudio, se puede afirmar que en los últimos años, el colectivo de trabajadores por cuenta propia o autónomos ha conseguido un mejor posicionamiento y mayor relevancia en el ámbito político, económico y laboral en nuestra sociedad. Derivado de ello, la protección social se ha convertido en el eje principal sobre el cual pivota nuestra sociedad para poder proteger a las personas que la forman ante las situaciones de desprotección. Es por ello, que ha sido objeto de una gran transformación normativa. Además, teniendo en cuenta las últimas modificaciones del 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 a través de la Ley 6/2017, de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajador Autónomo y el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, se pueden hallar los principales avances en materia de protección social:

- Modificaciones en la tarifa plana: si se cotiza la base mínima se beneficiarán de una reducción de la Tarifa plana, 60€/mes (51,50€ corresponderán a contingencias comunes y el resto, 8,50€ a contingencias profesionales), si se cotiza por una base de cotización superior a la mínima: se beneficiarán de una reducción del 80% de la cuota de contingencias comunes.
- Incremento del tope máximo y de las bases mínimas y máximas de cotización
- Se establecen los tipos de cotización para el RETA, junto con el aumento progresivo de las cotizaciones aplicables por contingencias profesionales y cese de actividad.
- Cotización obligatoria por contingencias profesionales y cese de actividad
- Mejora en la prestación por jubilación

Por consiguiente, el resultado de dichas las modificaciones supone un gran avance hacia la universalización de todas las prestaciones y como consecuencia, se proporciona una mayor cobertura de las contingencias.

A su vez, también se puede concluir que las problemáticas que afectan a dicho colectivo son:

- En cuanto a la base de cotización, la mayor parte de los autónomos cotiza por la base mínima ya sea por falta de ingresos o por la elección de invertir en contratación de planes privados. Por el contrario, en el caso de los trabajadores autónomos de edad avanzada se plantean una subida de su cotización en los últimos años de actividad productiva con el fin de percibir en un futuro una prestación por jubilación más elevada.
- En cuanto al desconocimiento de información, se puede afirmar que es uno de los principales problemas de dicho colectivo, ya que una vez comparados y analizados los tipos y las características de las prestaciones se puede afirmar que prácticamente hay una protección social semejante a la del colectivo de trabajadores por cuenta ajena. Por lo tanto, el reclamo de la desigualdad entre colectivos vendrá dado por la desinformación y desconocimiento de los derechos sobre protección social.

- Tecnología, actualmente nuestra sociedad vive un momento de avance tecnológico lo que conlleva a la necesidad de usar la tecnología como herramienta de trabajo para aportar ventajas competitivas, de ahí la idea del trabajador autónomo digitalizado. Es por ello que una vez analizado el perfil del trabajador, la gran mayoría de mediana edad, se puede asumir unos conocimientos de la digitalización bajos.
- Formación, al ser figuras que se auto organizan y toman decisiones acarreado cierto riesgo, todo trabajador autónomo debe tener conocimientos de diferentes áreas del negocio. Es por ello que en general los autónomos son especialistas en cuanto a la misión de su actividad laboral, pero a su vez es necesario tener conocimientos sobre diferentes materias como son la contabilidad, el marketing, la administración, la fiscalidad y las ventas.
- En lo referente a los falsos autónomos, el gran número de ellos que existe en la sociedad.

Ante este panorama, se cree conveniente reflejar diferentes medidas que contribuyan a una mayor protección social:

*Primera medida: cotización por ingresos reales.* Regular una cotización contributiva por ingresos reales con el fin de pagar acorde a los beneficios obtenidos. Y a su vez, establecer cuotas reducidas para aquellos que hayan obtenido ingresos por debajo al Salario Mínimo Interprofesional.

*Segunda medida: información.* Con el fin de que todos los trabajadores estén informados y conozcan sus obligaciones y derechos, buscar diferentes formas de llegar la información, como por ejemplo campañas de concienciación o bien boletines informativos los cuales sean publicados mediante diferentes medios de comunicación, como: revistas, periódicos, páginas web oficiales, aplicaciones que cada día son más utilizadas por los usuarios como Twitter o Instagram. Y por consiguiente, utilizar dichas herramientas como son las apps para poder captar la atención tanto de los trabajadores reconocidos como autónomos, como de los trabajadores que no se deciden a dar el paso.

*Tercera medida: nivel formativo.* Fomento de la formación de los autónomos. Estas formaciones podrían estar relacionados con diferentes campos como: contabilidad, marketing, administración, fiscalidad, ventas y tecnología. A su vez, podrían realizarse de forma periódica, en diferentes horarios y puntos geográficos, para que los trabajadores pudiesen asistir sin dejar de lado su actividad laboral o bien realizándolas a través de las plataformas digitales y fomentando el uso de la tecnología. Además, se deberá fomentar la idea de una formación continuada a lo largo de la trayectoria profesional de los mismos.

*Cuarta medida: la lucha contra los falsos autónomos.* Establecer diferentes medidas para combatir a los falsos autónomos. Por un lado, dotar de un mayor número de herramientas de control a los organismos públicos competentes, como es

el caso de la Inspección de Trabajo, con el fin de poder realizar más inspecciones sorpresas y detectar el mayor número de casos fraudulentos. Por otro lado, establecer sanciones económicas de cuantía más elevadas que las actuales y plantear sanciones tanto para el empresario que abuse de su poder como para el trabajador que fomente dicha relación laboral, con el objeto de dejar de reconocérsele como “víctima”.

*Quinta medida: la digitalización.* Actualmente, el desconocimiento de la tecnología es uno de los factores de exclusión laboral que mayor impacto tiene en el colectivo de los trabajadores autónomos. Por ello, la gran importancia de adquirir habilidades en dicho terreno. Por consiguiente se podrían establecer aspectos administrativos a realizar única y exclusivamente a través de la red con el fin de adquirir competencias mínimas. Para ello se establecerían oficinas con personal cualificado para la formación y acompañamiento en la realización de los mismos.

*Sexta medida: nuevas relaciones laborales.* Atendiendo a las nuevas relaciones laborales y a sus formas de relación, es necesaria una nueva redacción de la norma laboral. Dicha reescritura de la norma se realizará con el fin de evitar prácticas fraudulentas tanto por parte del empleador y empleado como del auto empleado, es decir, como se ha mencionado anteriormente se delimitaran las fronteras de la subordinación y de la ajenidad.

## BIBLIOGRAFÍA

- Barcelón, S. (2005). “Régimen especial de autónomos. Situación actual tras las últimas reformas en materia de acción protectora”. *Temas laborales*. Núm. 81, pág. 227- pág. 253.
- Blasco Lahoz, J.F., López Gandía, J. y Momparler Carrasco, M.A. (2006). *Regímenes Especiales de la Seguridad Social*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Blasco, J.F. (2018). “La protección por contingencias profesionales en el régimen especial de la seguridad social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos (RETA)”. *Revista de Información Laboral*. Núm. 1, pág. 1 – pág.18.
- Cavas, F. y Fernández, F.J. (2018). “La protección social de los trabajadores autónomos: Estado de la cuestión y propuestas”. *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*. Estudios Doctrinales. Núm.16, pág. 51- pág.81.
- Cruz, J. (2017). “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”. *Temas laborales*. Núm. 138/2017, pág.13 - pág. 47.
- Gala, D. (2006). “Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo: aspectos de protección social”. *Revista de IUSLabor*. Núm. 1. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Gala, C. (2009). *La protección social del trabajador autónomo*. Textos Legales. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.

- Goerlich, J.M. y García, J. (2017). “La reforma del Régimen de Autónomos en la Ley 6/2017”. *Revista de Información laboral*. Núm. 12, pág. 1 – pág. 25.
  
- González, S. (2017). “Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas”. *Temas laborales*. Núm. 138, pág. 85 – pág. 123.
  
- Instituto Nacional de Estadísticas. Encuesta de Población Activa (EPA). (2019). Recuperado: [https://www.ine.es/prensa/epa\\_tabla.htm](https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm)
  
- Ministerio de inclusión, Seguridad Social y Migraciones (Gobierno de España). Seguridad Social. Recuperado de: Afiliados en los Regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social, según Régimen, por colectivo (2019). Recuperado: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/2341/2342>
  
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (Gobierno de España). *Prestaciones/Pensiones de Trabajadores*. Recuperado de: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores>
  
- Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C. y Quesada Segura, R. (2016). *Manual de Seguridad Social*. Madrid: Tecnos.
  
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (Gobierno de España). (2018). *Plan director por un trabajo digno*. (BOE. Núm. 182, de 28 de julio de 2018, páginas 75677 a 75719).
  
- Rodríguez Ramos, M.J., Gorelli Hernández, J. y Vilchez Porras, M. (2007). *Sistema de Seguridad Social* (Edición 12ª). Madrid: Tecnos.

- Servicio Público de Empleo Estatal (Gobierno de España) (2019) *Bonificaciones y reducciones a la Seguridad Social a trabajadores autónomos*. Recuperado de: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/bonificaciones-reducciones-autonomos.html>
- Suárez, B. (2018). “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social”. *Temas laborales*. Núm. 141, pág. 37 – 66.
- Todolí, A. (2019). “Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista”. *Revista de Relaciones Laborales*. Núm. 41, pág.1 – pág. 21. Universidad de Valencia.
- Rojo, E. (2019). “La laboralidad de la prestación de servicios de los repartidores para empresas de la economía de plataformas”. *Revista de Jurisprudencia Laboral*. Núm. 4, pág. 1 –pág. 9.
- Rojo, E. (2020). “La relación laboral de los glovers”. *Revista Jurisprudencial Laboral*. Núm. 1, pág. 1 – pág. 10.

## ANEXO NORMATIVO

- Constitución Española. BOE, 29 de diciembre de 1978, núm. 311. Referencia BOE-A-1978-31229.
- Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social. BOE, núm. 22, de 25 de enero de 1996. Referencia: BOE-A-1996-1576.
- Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social. BOE, núm. 50, de 27 de febrero de 1996. Referencia: BOE-A-1996-4447.
- Ley Orgánica 4/2000, del 11 de enero, sobre derechos y libertades de extranjeros en España y su integración social. BOE, núm. 10, de 12 de enero de 2000. Referencia: BOE-A-2000-544.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE, núm. 189, de 8 de agosto de 2000. Referencia: BOE-A-2000-15060.
- 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 Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. BOE, núm. 160, de 5 de julio de 2007. Referencia: BOE-A-2007-13025.
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo autónomo. BOE, núm. 166, de 12 de julio de 2007. Referencia: BOE-A-2007-13409.

- Ley 6/2007, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. BOE, núm. 257, de 25 de octubre de 2007. Referencia: BOE-A-2007-12207.
- 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.
- 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. BOE, núm. 255, de 24 de octubre de 2015. Referencia: BOE-A-2015-11430.
- Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el 2019. BOE, núm. 312, de 27 de diciembre de 2018. Referencia: BOE-A-2018-17773.
- Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. BOE, núm. 314, de 29 de diciembre de 2018. Referencia: BOE-A-2018-17992.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE, núm. 57, de 7 de marzo de 2019. Referencia: BOE-A-2019-3244.