

LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA EN EL EJERCICIO DE SU DERECHO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL. A PROPÓSITO DE LA LEY 6/2017, DE 24 DE OCTUBRE, DE REFORMAS URGENTES DEL TRABAJO AUTÓNOMO

Carlota M^a Ruiz González,
Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,
Profesor Sustituto,
Universidad de Extremadura

RESUMEN: El trabajo autónomo tiene en España un importante peso en el mercado de trabajo. Por ese motivo, a lo largo de los últimos años se han venido adoptado medidas de diversa índole en el objetivo de fortalecer su supervivencia. En materia de contratación y Seguridad Social, varias han sido las bonificaciones establecidas para favorecer la conciliación familiar y laboral de estos trabajadores. Al estudio de las novedades introducidas sobre esta materia por la Ley 6/2017, de 11 de julio se dedica el siguiente comentario.

***ABSTRACT:** Self-employment has an important weight in the labour market in Spain. For this reason, over the last few years, various measures have been adopted with the aim of strengthening its survival. In terms of hiring and Social Security, several bonuses have been established to favour the reconciliation of family and work for these workers. The following commentary is devoted to the study of the novelties introduced in this area by the Law 6/2017 of 11 July.*

SUMARIO: I. Introducción. II. Estructura y contenido de la norma. III. Las medidas de fomento de la vida profesional y laboral de los trabajadores autónomos. 1. Las bonificaciones a las cuotas a la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación. 2. Las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia durante el descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural. 3. 3. Base reguladora de la prestación económica por maternidad y paternidad. IV. Medidas adoptadas en Extremadura para fomentar la conciliación familiar, personal y laboral del trabajador/a autónomo. 1. Objeto y requisitos para ser beneficiario de la subvención. 2. Requisitos de los contratos a formalizar. 3. Plazo de solicitud. 4. Duración, cuantía y pago de la subvención. 5. Bajas y sustituciones de las personas trabajadoras durante el periodo de contratación. 6. Régimen de compatibilidad e incompatibilidad de la subvención. V. Bibliografía.

I. INTRODUCCIÓN

En el BOE núm. 257 de 25 de octubre del pasado año se publicó la Ley 6/2017, de 24 de octubre de 2017, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo¹. Su objetivo prioritario aparecía mencionado en las primeras líneas de su Exposición de Motivos: “seguir avanzando en el desarrollo de nuevas medidas de apoyo a todo lo que significa la actividad emprendedora, planteando nuevas metas”².

Este interés tenía una clara motivación, y es que el trabajo autónomo se configura como uno de los protagonistas de la generación de riqueza y de la actividad productiva en España. Por este motivo, a lo largo de los últimos años se han articulado una serie de medidas a su favor que han permitido el aumento de los flujos de entrada en el mercado de trabajo de los autónomos y que también han incidido en mejorar las posibilidades de supervivencia de esta modalidad de actividad y su fortalecimiento. Así, según los datos publicados por el INE, a 30 de septiembre de 2018 había 1.991.601 trabajadores autónomos personas físicas inscritos en los diferentes regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social, siendo el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) el más numeroso de ellos. En este colectivo los varones representaban el 64,9% y las mujeres el 35,1%³.

Bajo esa perspectiva, considera el legislador conveniente avanzar en la adecuación del régimen de recargos vigente en materia de recaudación de cuotas, a fin de afianzar la posición de los autónomos ante situaciones transitorias de dificultad económica. Por otro lado, y en la línea de ayudar a los trabajadores autónomos en los primeros momentos de puesta en marcha de la actividad emprendedora, que suelen ser los más difíciles, es necesario reforzar los beneficios en materia de cotización. Y también resulta justificado introducir adaptaciones con objeto de que en determinados casos la obligación de cotizar se refiera exclusivamente a los días de alta en cada mes, frente a la actual obligación de hacerlo por el mes completo, independientemente de los días que se haya estado de alta durante ese mes.

Por otra parte, en el ámbito fiscal, la Administración Tributaria debería facilitar la liquidez a los autónomos y no imponer cargas formales, que además la dificulten. Los autónomos están sujetos a una peor financiación, hacen frente a una elevada tasa de morosidad y a una mayor carga financiera del Impuesto sobre el Valor Añadido al tener que anticipar en numerosas ocasiones el impuesto devengado a sus clientes sin haberlo cobrado, así como a una mayor dificultad para conseguir financiación bancaria debido a las exigencias de avales y al limitado patrimonio personal de muchos autónomos. Todo ello, junto con un cierto desconocimiento sobre cómo negociar con los bancos,

¹ Un análisis comparado de las reformas introducidas en los diferentes textos legales por la Ley 6/2017, puede verse en ALONSO ARANA, M.: «Novedades en el trabajo autónomo. Análisis normativo de la Ley 6/2017, de 24 de octubre», *Aranzadi Digital*, núm. 1, 2017.

² Es fruto de una iniciativa parlamentaria presentada a finales de 2016 por el Grupo Parlamentario Ciudadanos. En su programa electoral, este partido ya reclamaba la necesidad de protección de los trabajadores proponiendo una serie de medidas. Tales medidas se incorporaron en un documento titulado “150 compromisos para mejorar España”, que constituyó el pacto de investidura suscrito entre el Partido Popular y Ciudadanos. Puede consultarse en: http://estaticos.elmundo.es/documentos/2016/08/28/pacto_150medidas.pdf

³ Pueden consultarte los datos de 2018, así como los de años anteriores en: <http://www.ine.es/dyngs/IOE/es/operacion.htm?numinv=59003>

contribuye a que los costes de financiación de los autónomos sean más elevados y a que existan dificultades añadidas para acceder a inversores privados. Además, los elevados plazos de pago de los clientes, sobre todo por parte de las Administraciones Públicas, suponen un problema añadido dada la mayor dificultad del autónomo para conseguir financiación a corto plazo.

Teniendo presente todo lo anterior, se aprobó la Ley objeto de comentario, estructurada en catorce artículos divididos en ocho Títulos, siete disposiciones adicionales, una disposición derogatoria y trece finales.

II. ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE LA NORMA

Siguiendo la estructura mencionada anteriormente, el Título I articula medidas dirigidas a facilitar la cotización a la Seguridad Social y a reducir las cargas administrativas de los trabajadores autónomos. Así, se modulan los recargos por el ingreso fuera de plazo de las cuotas a la Seguridad Social de los trabajadores autónomos, reduciendo a un 10 % el aplicable si el abono se produce dentro del primer mes natural siguiente al del vencimiento del plazo de ingreso. También se realiza una regulación de la cotización de los trabajadores autónomos en régimen de pluriactividad que contempla de manera conjunta los diversos beneficios en materia de cotización de aquellos emprendedores que simultáneamente llevan a cabo otra actividad que les incluye en otro régimen, desde una perspectiva de reducción de cargas administrativas.

El Título II establece la ampliación de la cuota reducida de 50 euros (denominada tarifa plana) para los nuevos autónomos hasta los doce meses, en lugar de los seis actuales, lo que se contempla de forma coordinada con otros beneficios ya existentes.

El Título III desarrolla medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral y familiar de los trabajadores autónomos.

A continuación, el Título IV, introduce mejoras en los derechos colectivos del trabajador autónomo.

El Título V, modifica ciertos aspectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas con la finalidad de clarificar la deducibilidad de los gastos en los que incurren los autónomos en el ejercicio de su actividad, de forma que puedan contar con un elevado grado de seguridad jurídica (entre ellos se refiere a los gastos de suministro correspondiente a la parte del inmueble en el que se desarrolla la actividad, IBI, comunidad de propietarios, etc.)

Seguidamente, el Título VI, desarrolla medidas para mejorar la cotización de los trabajadores autónomos. El Título VII contiene medidas para mejorar la formación profesional en el empleo de estos trabajadores y el Título VIII lleva a cabo la pertinente equiparación de efectos de las contingencias derivadas de accidente de trabajo *in itinere*.

En relación con las disposiciones finales, cabe destacar el contenido de la primera, mediante la cual, se conjuga equilibradamente los deseos de los trabajadores autónomos con las necesidades de gestión de la Seguridad Social, posibilitándose que hasta un máximo de tres altas al año tengan efectos desde el momento de inicio de la actividad y

no desde el primer día del mes en que se inicia dicha actividad, como ocurría hasta ahora.

Por su parte, la DF 2ª permite elevar de dos a cuatro el número de veces al año en que puede cambiarse de base de cotización, con lo que se adecua la norma a las fluctuaciones que son susceptibles de producirse en los ingresos de la actividad autónoma a lo largo de cada ejercicio.

De esta manera, puede concluirse que la Ley 6/2017 articula un conjunto de medidas mediante las cuales se intentará, en los próximos años, seguir incidiendo en la mejora de las condiciones en que desarrollan la actividad de los trabajadores autónomos, garantizando así sus expectativas de futuro y, con ello, la creación de riqueza productiva en nuestro país, que constituye una de las señas definitorias del colectivo de emprendedores⁴.

Veamos, a continuación, las concretas novedades introducidas por la Ley 6/2017 en materia de reducciones y bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social, esencialmente, en los supuestos que guardan específica relación con los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.

III. LAS MEDIDAS DE FOMENTO DE LA VIDA PROFESIONAL Y LABORAL DE LOS TRABAJADORES AUTONOMOS

Por lo que se refiere a las medidas de fomento de la vida profesional y laboral de los trabajadores autónomos, la Ley 6/2017 introduce actuaciones de diferente naturaleza. La mayor parte de ellas se mueven en la línea de incrementar las bonificaciones o contenido de los derechos que los autónomos tienen reconocido en este ámbito. Otras, sin embargo, se vinculan a la contratación⁵.

1. Las bonificaciones a las cuotas a la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación

En relación a esta bonificación, regulada en el artículo 5 de la Ley 6/2017, tiene por objeto el sustituir la aportación del autónomo a la explotación, a fin de hacer efectivo su derecho de conciliación, por la incorporación de un trabajador. Al respecto se plantea la modificación del art. 30 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, titulado “*Bonificación a los trabajadores por cuenta propia por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación*”, el cual queda modificado en sus apartados uno y tercero del siguiente modo:

“1. Los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos tendrán derecho, por un plazo de hasta doce meses, a una bonificación del 100 por cien de la cuota de autónomos por

⁴ Un comentario extenso sobre la Ley 6/2017 puede consultarse en GOERLICH PESET, J. Mª Y GARCÍA ORTEGA, J.: «La reforma del Régimen de Autónomos en la Ley 6/2017», Información Laboral, núm. 12, p. 1, 2017.

⁵ Un comentario puede verse en FERNANDEZ ORRICO, F. J.: «Los autónomos siguen abriendo brecha en la forma de compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo», Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 203, 2017.

contingencias comunes, que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida, el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento establecido en el citado Régimen Especial en los siguientes supuestos:

a) Por cuidado de menores de doce años que tengan a su cargo.

b) Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada.

c) Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento o una discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento, cuando dicha discapacidad esté debidamente acreditada, siempre que dicho familiar no desempeñe una actividad retribuida.

En el caso de que el trabajador lleve menos de 12 meses de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, la base media de cotización se calculará desde la fecha de alta.”

“3. En caso de incumplimiento de lo previsto en el apartado anterior, el trabajador autónomo estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada.

No procederá el reintegro de la bonificación cuando la extinción esté motivada por causas objetivas o por despido disciplinario cuando una u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni en los supuestos de extinción causada por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o por resolución durante el periodo de prueba.

Cuando proceda el reintegro, este quedará limitado exclusivamente a la parte de la bonificación disfrutada que estuviera vinculada al contrato cuya extinción se hubiera producido en supuestos distintos a los previstos en el párrafo anterior.

En caso de no mantenerse en el empleo al trabajador contratado durante, al menos, 3 meses desde la fecha de inicio del disfrute de la bonificación, el trabajador autónomo estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada, salvo que, conforme a lo dispuesto en el apartado anterior, se proceda a contratar a otra persona en el plazo de 30 días.

En caso de que el menor que dio lugar a la bonificación prevista en este artículo alcanzase la edad de doce años con anterioridad a la finalización del disfrute de la bonificación, esta se podrá mantener hasta alcanzar el periodo máximo de 12 meses previsto, siempre que se cumplan el resto de condiciones.

En todo caso, el trabajador autónomo que se beneficie de la bonificación prevista en este artículo deberá mantenerse en alta en la Seguridad Social durante los seis meses siguientes al vencimiento del plazo de disfrute de la misma. En caso contrario el trabajador autónomo estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada.”

También propone la Ley 6/2017, la incorporación de un nuevo apartado en el citado artículo, en concreto el apartado octavo, cuya redacción es:

“8. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación, cuando cumplan los requisitos en ellos establecidos, a los trabajadores por cuenta propia que queden incluidos en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.”

Sobre esta materia, a modo conclusión, cabe afirmar que la Ley 6/2017 plantea la ampliación de los supuestos en los cuales cabe disfrutar de la bonificación del 100% de la cuota de contingencias comunes, durante 12 meses, por el cuidado de menores de hasta 12 años (hasta la reforma se limitada hasta 7 años) o familiares dependientes. En línea con lo anterior, también se mantiene la duración de la bonificación hasta un máximo de 12 meses si el menor cumple 12 años antes de la finalización del disfrute de la misma (hasta la reforma si el menor cumplía 7 años). Por último, y como novedad, se produce la extensión de estas bonificaciones por conciliación a los trabajadores por cuenta propia del Grupo I de cotización del RETMAR.

2. Las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia durante el descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural

Varios años después de la promulgación de la Ley 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del Trabajo Autónomo (BOE núm. 166, de 12 de julio), el legislador en el interés de fomentar y facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral en este ámbito, procedió a instaurar la bonificación de cuotas a la Seguridad Social para este colectivo en periodo de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad, que pasaría a incorporarse en el art. 38 de la dicha Ley, de conformidad con lo establecido en el art. 1.8 de la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, que venía a modificar y actualizar la normativa en materia de autoempleo y a adoptar medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.

Esta inclusión tenía una clara motivación, y así se expresaba en la Exposición de Motivos de la norma, afirmando tras mencionar los datos porcentuales en los cuales se situaba España, tras la crisis económica iniciada en el periodo de 2008, que la población autónoma española presentaba un *“importante peso específico en el mercado de trabajo”*, lo que convertía en necesario modernizar las políticas laborales vigentes en relación a éste colectivo, en el ánimo de introducir nuevos incentivos y bonificaciones en la cotización al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, así como mejorar algunas de las ya existentes. En esta materia concreta, la novedad vino de la mano de la inclusión del artículo 38 rubricado *“Bonificación de cuotas de Seguridad Social para trabajadores autónomos en períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad”*, cuya redacción era:

“1. A la cotización de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el Real Decreto- Ley 11/ 1998, de 4 de septiembre (RCL 1998, 2242) , les será de aplicación una bonificación del 100 por cien de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en el régimen especial de Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad por cuenta propia.

2. Solo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto y, en todo caso, con el límite máximo del periodo de suspensión”.

La aplicación de este artículo al ámbito del trabajo autónomo junto al avance de la sociedad y sistema normativo español, vino a mostrar, años siguientes, la necesidad de incorporar ciertas modificaciones a dicho texto originario, todo ello, por su falta de respuesta ante los requerimientos que mostraban la población autónoma, en cuanto al ejercicio de su derecho a conciliar la vida personal y profesional. Siendo, por tanto, modificado su contenido por los arts. 6 y 7 de la Ley 6/2017, en el siguiente sentido:

Artículo 38. Bonificación de cuotas de Seguridad Social para trabajadores autónomos durante el descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

“A la cotización de los trabajadores por cuenta propia o autónomos incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como trabajadores por cuenta propia en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, durante los períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, siempre que este periodo tenga una duración de al menos un mes, le será de aplicación una bonificación del 100 por cien de la cuota de autónomos, que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida, el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en el régimen especial de Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad por cuenta propia.

En el caso de que el trabajador lleve menos de 12 meses de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como trabajador por cuenta propia incluido en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, la base media de cotización se calculará desde la fecha de alta.

Esta bonificación será compatible con la establecida en el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre”

Artículo 38 bis. Bonificaciones a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos.

“Las trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como trabajadoras por cuenta propia en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, que, habiendo cesado su actividad por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, en los términos legalmente establecidos, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia en los dos años siguientes a la fecha del cese, tendrán derecho a una bonificación en virtud de la cual su cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, quedará fijada en la cuantía de 50 euros mensuales durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de su reincorporación al trabajo, siempre que opten por cotizar por la base mínima establecida con carácter general en el régimen especial que corresponda por razón de la actividad por cuenta propia.

Aquellas trabajadoras por cuenta propia o autónomas que, cumpliendo con los requisitos anteriores, optasen por una base de cotización superior a la mínima indicada

en el párrafo anterior, podrán aplicarse durante el período antes indicado una bonificación del 80 por ciento sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización establecida con carácter general en el correspondiente régimen especial el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal.”

Sobre esta materia, a modo de conclusión, cabe afirmar las siguientes variaciones. En primer lugar, aunque permanece invariable que la bonificación alcance al 100%, si varía la base que se toma como referencia para aplicar este porcentaje. Si antes era la “base mínima”, ahora es la “base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja esta medida”.

En segundo lugar, y aún más relevante, se produce la desaparición de la conexión existente entre el periodo la bonificación y la contratación del trabajador interino para sustituir la aportación del autónomo a la explotación. Si el anterior art. 38.2 de la Ley 20/2007 establecía que únicamente sería “de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto y, en todo caso, con el límite máximo del periodo de suspensión” esta regla ha desaparecido y se afirma en su lugar que ambas bonificaciones son compatibles.

En tercer lugar, se establece, adicionalmente, una nueva bonificación para las “trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos” que se ubica en el nuevo art. 38 bis LETA. Se entiende el precepto tienen en cuenta el regreso de la mujer al trabajo autónomo, cuando lo abandonó por causas de maternidad, adopción o guarda con fines de adopción. Para estos casos, siempre que hayan transcurrido dos años entre el cese y el regreso, se prevé una “tarifa plana” idéntica a la existente con carácter general (la obligación de cotizar se limita a 50 euros mensuales – o al 80% de la cuota aplicable si se elige base superior a la mínima– durante un periodo de doce meses).

A diferencia, pues, de lo que ocurre con la tarifa plana general, entre el abandono y el reingreso sólo deben haber transcurrido dos años. A cambio, sin embargo, no resultan de aplicación las prolongaciones de las reducciones hasta 24 y 36 meses que se prevén en la regla general. Esto es lo llamativo y podría empujar a las trabajadoras a aguardar un año para la reanudación de la actividad⁶.

También la DF 10^a, plantea la modificación del art. 35 de la Ley 20/2007, referido a las bonificaciones por altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomo. Sobre esto, la novedad se encuentra en la incorporación de las uniones de hecho al repertorio de supuestos que posibilitan acceder a esta bonificación.

Por su parte, la DA 6^a y 7^a contienen otras dos nuevas novedades en este ámbito, referida a la bonificación por la contratación indefinida por cuenta ajena de familiares del autónomo (cónyuge, ascendientes/descendientes hasta 2º grado (por consanguinidad y afinidad) del 100% de la cuota empresarial, durante 12 meses, con la condición de mantener el nivel de empleo en los 6 meses posteriores a la contratación.

⁶ Apreciación de GOERLICH PESET, J. M^a Y GARCÍA ORTEGA, J.: «La reforma del Régimen de Autónomos...», ob.cit., p. 10.

3. Base reguladora de la prestación económica por maternidad y paternidad.

La prestación por maternidad y paternidad de conformidad con lo establecido en los arts. 179 y 185 TRLGSS consiste, para el Régimen General, en el derecho a percibir un subsidio del 100% de la base reguladora, que es la misma que la establecida para la incapacidad temporal derivada de contingencia común.

Sobre esta materia la DF 4ª de la Ley 6/2017, en vigor a partir del 1 de marzo de 2018, reforma el art. 318. a) TRLGSS y establece la no aplicación al RETA de los artículos anteriores⁷, estableciendo un régimen alternativo de cuantificación que consiste en:

“Las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad consistirán en 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.

De no haber permanecido en alta en el régimen especial durante la totalidad del referido período de seis meses, la base reguladora será el resultado de dividir las bases de cotización al régimen especial acreditadas en los seis meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre los días en que el trabajador haya estado en alta en dicho régimen dentro de ese período”.

También añade esta Disposición un párrafo al art. 24.1 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre reguladora de la protección social de las personas trabajadoras en el sector marítimo-pesquero, según la cual la fórmula de determinación de la base reguladora de la prestación económica por maternidad establecida en el art. 318.a) TRLGSS, será exclusivamente de aplicación a las personas trabajadoras por cuenta propia del Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores del mar que queden incluidos en el primer grupo de cotización, en tanto que respecto de las que queden incluidas en los grupos segundo y tercero la base reguladora de dicha prestación económica continuará siendo equivalente a la que esté establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencia profesional.

Finalmente, el apartado 3 de la Disposición añade un párrafo al art. 25.1 de la anterior Ley 47/2015 especificando, en este caso, que la determinación de la base reguladora de la prestación económica por paternidad establecida en el art. 318.b) TRLGSS será exclusivamente de aplicación a las personas trabajadoras por cuenta propia del RETMAR que queden incluidos en el primer grupo de cotización (la misma que en el RETA mencionada más arriba y a diferencia de los grupos dos y tres de cotización).

IV. MEDIDAS ADOPTADAS EN EXTREMADURA PARA FOMENTAR LA CONCILIACIÓN FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL DEL TRABAJADOR/A AUTÓNOMO

En el territorio de la CC.AA. de Extremadura, donde los trabajadores autónomos representan un 21,2% de la población, también han sido variadas las disposiciones del

⁷ Sobre el sistema de cálculo de la base reguladora en estas prestaciones por los autónomos se detiene SEMPERE NAVARRO, A. V.: « Preguntas sobre la Ley Reformadora del Trabajo Autónomo», *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 935, 2017.

Gobierno regional para incentivar entre este colectivo la conciliación de la vida familiar, personal y laboral⁸.

Desde un punto de vista numérico, la población emprendedora, por género, en Extremadura en el año 2017 era muy pareja entre ambos géneros, aunque la participación femenina ya se venía situando ligeramente por encima de la participación masculina. De modo que de cada cien personas que habían creado una empresa que no superaba los 42 meses de actividad, el 50,9% eran mujeres y el 49,1% hombres⁹.

Atendiendo a los empresarios consolidados, los hombres presentaban un peso mayoritario (71,4%), y en el caso de los emprendedores potenciales la participación también se inclinaba por el lado masculino, aunque no con tanta diferencia, ya que el 54,7% de este colectivo eran hombres y el 45,3% eran mujeres. Finalmente, y en cuanto a la tasa de abandonos, la proporción predominante correspondía al género femenino, resultando que un 71,4% de los abandonos corresponde a mujeres y un 28,6% a hombres.

Es precisamente por esa alta tasa de abandono, que dentro de las medidas contenidas en el Plan de Empleo Autónomo de Extremadura 2016-2019¹⁰ se encuentran aquellas destinadas a favorecer el mantenimiento y estabilidad de dicho empleo desde el punto de vista de la conciliación laboral y familiar.

Su regulación normativa se lleva a cabo mediante el Decreto 69/2017, de 23 de mayo, por el que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral (DOE núm. 101, de 29 de mayo). Esta norma tiene por objeto establecer, entre otras, subvenciones dirigidas a promover la efectividad de los derechos de conciliación de la vida laboral de las personas trabajadoras con su vida familiar y personal, dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Extremadura, específicamente a través de la concesión de subvenciones destinadas a facilitar el mantenimiento de la actividad de las personas trabajadoras autónomas en los supuestos de riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente o riesgo durante la lactancia natural. Veamos a continuación sus principales características.

1. Objeto y requisitos para ser beneficiario de la subvención

En concreto establece el art. 16 del citado Decreto que la subvención se concederá a las personas trabajadoras autónomas que por motivos riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente o riesgo

⁸ Un análisis de las actuaciones autonómicas desarrolladas en esta materia puede consultar en ARIAS DOMÍNGUEZ, Á. y GUTIÉRREZ PÉREZ, M.: «Medidas sobre emprendimiento existentes en la Comunidad Autónoma de Extremadura», en AA.VV.: *Start-ups, emprendimiento, economía social y colaborativa. Un nuevo modelo de relaciones laborales*, Aranzadi, Cizur Menor, 2018.

⁹ Datos obtenidos del Informe GEM Extremadura 2016. Ediciones La Coria. Colección de Estudios Económico de Extremadura (junio 2017). Puede consultarse en <http://www.gem-spain.com/equipo-gem-extremadura>.

¹⁰ Puede consultarse en: http://www.juntaex.es/filescms/comunicacion/uploaded_files/2016/Presidencia_de_la_Junta/05_Mayo/PLAN_EMPLEO_AUTONOMO_2016-19.pdf

durante la lactancia natural, contraten a personas desempleadas que las sustituyan para poder disfrutar de los correspondientes periodos de descanso.

Las personas beneficiarias deberán, necesariamente, ejercer su actividad económica en el ámbito territorial de la CC.AA. de Extremadura¹¹ y su actividad deberá desarrollarse de forma individualizada, sin dependencia a empresas constituidas mediante fórmulas jurídicas de sociedades mercantiles, o sociedades cooperativas o laborales que adopten la forma de comunidades de bienes o sociedades civiles. También podrán verse beneficiadas las personas trabajadoras autónomas económicamente dependiente (Capítulo III del Título II de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo) (art. 5.1.b) y 17.1 Decreto 69/2017).

Asimismo, se exige estar dadas de alta en el RETA o en la correspondiente mutualidad del colegio profesional, en la fecha de presentación de la solicitud (art. 17.2 Decreto 69/2017); No estar incurso en alguna de las circunstancias establecidas por la Ley 6/2011, de 23 de marzo de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura (art. 5 Decreto 69/2017 y 12.2 y 3 de la Ley 6/2011); y, hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y tributarias con el Estado, la Seguridad Social y con la Hacienda de la Comunidad Autónoma, con carácter previo a la emisión de la propuesta de resolución de concesión de la ayuda, así como en el momento en que se vaya a proceder al pago de la ayuda concedida (art. 5.1.d) Decreto 69/2017).

2. Requisitos de los contratos a formalizar

En cuanto a los requisitos que deben cumplir los contratos que se formalicen con personas desempleadas para sustituir a los autónomos durante los periodos de descanso de los que disfrute durante las diferentes situaciones contempladas por la norma (riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, o riesgo durante la lactancia natural), la norma establece¹²:

- a) Deberán de formalizarse por escrito y comunicarse al Servicio Extremeño Público de Empleo.
- b) Las personas contratadas no deberán haber prestado servicios en la misma empresa en los dos meses anteriores al inicio de la contratación subvencionada y deberán desarrollar su trabajo en centros radicados en el territorio de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- c) La finalidad de los contratos deberá ser el sustituir en su actividad a las personas trabajadoras autónomas durante los periodos de descanso correspondiente a las situaciones de riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, y riesgo durante la lactancia natural.
- d) Las personas cuyo contrato sea objeto de solicitud de subvención deberán estar en situación de desempleo, entendiéndose como tal carecer de ocupación laboral a la fecha de alta en la Seguridad Social por el citado contrato. No obstante, la norma prevé que si se solicita la subvención por más de una de las situaciones anteriores,

¹¹ Al respecto establece expresamente el art. 5.1.c) Decreto 69/2017, que será necesario *“que el puesto de trabajo por el que se solicita la subvención radique en la Comunidad Autónoma de Extremadura y esté en situación de alta en un código de cuenta de cotización a la Seguridad Social que corresponda a las provincias de Cáceres y Badajoz”*.

¹² Art. 18 del Decreto 69/2017, de 23 de mayo.

siempre que exista continuidad entre las mismas, no será necesario cumplir el requisito de estar desempleado cuando se continúe con la misma persona trabajadora para las segundas y sucesivas situaciones. Asimismo, no se exigirá el requisito de estar desempleada en la situación de maternidad cuando la persona desempleada haya sido contratada para cubrir una situación de incapacidad temporal previa a la maternidad, acreditando dicha circunstancia mediante la correspondiente documentación oficial o cuando la persona desempleada haya sido contratada en los dos meses anteriores a la fecha de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento a fin de adquirir experiencia.

3. Plazo de solicitud.

Establece el art. 19 del Decreto 69/2017, que el plazo de presentación de solicitudes de las subvenciones será de un mes a contar desde el día siguiente a la fecha de inicio de contratación. Cuando la persona haya sido contratada para cubrir una situación de incapacidad temporal previa a la maternidad o en los meses anteriores a la fecha de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, a fin de adquirir experiencia, el plazo de presentación de solicitudes será de un mes a contar desde el día siguiente al inicio de la correspondiente situación.

Cuando se solicitase por más de una de las situaciones previstas en el art. 16 del presente Decreto, siempre que exista continuidad entre las mismas, el plazo de presentación de solicitudes para la segunda y situaciones sucesivas será de un mes a contar desde el día siguiente al inicio de cada nueva situación.

4. Duración, cuantía y pago de la subvención

La subvención se extenderá, como máximo, durante el periodo de duración que tenga establecido la correspondiente situación protegida citada en el párrafo anterior, de acuerdo con la normativa laboral y de Seguridad Social vigente, salvo que la persona beneficiaria se reincorpore a la actividad empresarial o profesional, en cuyo caso se extenderá al periodo en que haya estado suspendida dicha actividad (art. 20.2 Decreto 69/2017).

Asimismo la subvención podrá extenderse hasta dos meses anteriores a la fecha de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, cuando la persona desempleada haya sido contratada para cubrir una situación de incapacidad temporal previa a la maternidad, acreditando dicha circunstancia mediante la correspondiente documentación oficial o haya sido contratada con el fin de adquirir una experiencia previa en el trabajo a desempeñar que le permita sustituir posteriormente a la persona trabajadora autónoma.

En cuanto a la cuantía de la subvención destinada a la contratación será el equivalente al coste salarial y de Seguridad Social derivado de la contratación efectuada con el límite de 1.000 euros al mes (art. 21.1 Decreto 69/2017).

No obstante, el importe de la subvención podrá modularse en función de la duración de la jornada de trabajo y de los días de trabajo efectivos que vaya a desarrollar la persona contratada para sustituir a la trabajadora autónoma. A efectos de lo anterior, los meses se computaran a 30 días naturales.

Por otro lado, establece el art. 22 del Decreto que una vez notificada la resolución de la concesión, el pago de la subvención concedida se hará efectivo de la siguiente manera: Se abonará el 50% del importe de la subvención concedida en el momento de la concesión, y el 50% restante se abonará una vez justificado todo el periodo subvencionable, previa presentación por la entidad beneficiaria, en el plazo de un mes, de la documentación que cita el apartado 1 del mencionado artículo.

Por último, y en otro orden de cosas, establece la norma la obligación a las personas beneficiarias de mantener el contrato de trabajo en vigor en tanto permanezca en situación que determine la suspensión de su actividad empresarial o profesional (art. 23).

5. Bajas y sustituciones de las personas trabajadoras durante el periodo de contratación

Finalmente el Decreto contempla aquellos casos de bajas y sustituciones de las personas trabajadoras durante el periodo de contratación. Para estos casos se prevé que en el caso de que se produzca cualquier tipo de incidencia que suponga la extinción de la relación laboral, la persona trabajadora autónoma podrá sustituir, en el plazo de quince días hábiles, a la persona contratada que cesa. Debiéndose de comunicar las bajas y sustituciones al Servicio Extremeño Público de Empleo en los 15 días hábiles siguientes a que se produzca la sustitución del trabajador o la finalización del plazo en el que debiera haberse producido (art. 24).

6. Régimen de compatibilidad e incompatibilidad de la subvención

En línea con otros programas de ayudas establecidos por el Gobierno extremeño como incentivo de la contratación, el art. 11 contempla un régimen de compatibilidad e incompatibilidad. Concretamente, se prevé en la norma que estas ayudas son incompatibles con cualesquiera otra ayuda o subvención pública que se conceda para la misma finalidad, salvo con las bonificaciones o reducciones de cuotas a la Seguridad Social reguladas por las leyes estatales, que se establezcan como medidas de fomento de empleo. Junto dicho régimen de incompatibilidad y compatibilidad se establece un límite cuantitativo para dichas ayudas, y es que el importe de la misma en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones o ayudas otorgadas por otras Administraciones o Entes públicos o privados, nacionales o internacionales, superen el coste de la actividad subvencionada.

V. BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO ARANA, M.: «Novedades en el trabajo autónomo. Análisis normativo de la Ley 6/2017, de 24 de octubre», *Aranzadi Digital*, núm. 1, 2017.
- ARIAS DOMÍNGUEZ, Á. y GUTIÉRREZ PÉREZ, M.: «Medidas sobre emprendimiento existentes en la Comunidad Autónoma de Extremadura», en AA.VV.: *Start-ups, emprendimiento, economía social y colaborativa. Un nuevo modelo de relaciones laborales*, Aranzadi, Cizur Menor, 2018.
- FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: «Los autónomos siguen abriendo brecha en la forma de compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 203, 2017.
- GOERLICH PESET, J. M^a Y GARCÍA ORTEGA, J.: «La reforma del Régimen de Autónomos en la Ley 6/2017», *Información Laboral*, núm. 12, 2017.
- SEMPERE NAVARRO, A.V.: « Preguntas sobre la Ley Reformadora del Trabajo Autónomo», *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 935, 2017.