



MÁSTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA

EVOLUCION HISTORICA DE LA PROTECCION SOCIAL DEL TRABAJADOR AUTONOMO EN ESPAÑA.

Presentado por:

SERGIO BEJARANO MARTÍNEZ

Dirigido por:

NURIA LÓPEZ RIBELLES

CURSO ACADÉMICO 2021/2022

RESUMEN.

En el presente trabajo fin de máster de gestor administrativo se estudia la relación que tiene el gestor administrativo en el ámbito laboral y en concreto sus funciones profesionales que ejerce como colegiado el asesoramiento laboral a los autónomos en el ejercicio de su actividad económica.

Existen numerosos trabajos que enfocan el trabajador autónomo, sin embargo, en este trabajo se pretende estudiar la relación con el asesor laboral y en concreto con el gestor administrativo colegiado. El gestor administrativo realizará como profesional tareas para el trabajador autónomo y le asesorará en todo lo que necesite para el ejercicio de su actividad.

Con el fin de obtener una perspectiva histórica de la evolución del trabajador autónomo en nuestro país hasta la actualidad, este trabajo tiene como objetivo general analizar la evolución histórica de la protección social que ha disfrutado el trabajo del autónomo, para ello será necesario analizar toda la normativa desde mediados del siglo pasado hasta el actual año 2022 que ha sido muy importante en este aspecto.

Una vez analizada toda la normativa por orden cronológico para determinar cómo ha evolucionado la protección social en el trabajador autónomo en contraposición al trabajador por cuenta ajena, se pretende reflexionar por el motivo que ha llevado a los poderes públicos a esta evolución ya que en momentos históricos no se ha tenido en cuenta o no se ha evolucionado en esta protección social y sin embargo en otros periodos cortos que parece que era necesario se ha hecho avances de gran magnitud.

El estudio de las normas que han llevado a la situación actual la protección social del trabajador autónomo tiene como requisito indispensable a lo largo de todo el trabajo analizar la figura de empresario individual y su relación con la administración pública en lo referente a su protección social, protección social que acarrea una cotización y unas obligaciones. Por tanto, con el objetivo de poder asesorar laboralmente a autónomos tanto para ellos como persona física como a la hora de contratar personal externo, este trabajo fin de máster pretende ayudar a entender mejor toda la evolución histórica en la tarea de ejercer como gestor administrativo colegiado.

Las tareas que son objeto de análisis en este trabajo son por ejemplo el encuadramiento de los autónomos a la hora de cotizar, la evolución histórica de sus derechos como por ejemplo el cese de actividad, la evolución histórica de otros derechos como la maternidad y paternidad o la incapacidad temporal, así como sus similitudes y diferencias al trabajador por cuenta ajena, y además analizar la nueva situación en la

que se encuentra históricamente el trabajador autónomo en su nivel de protección social en el año 2022 con una reforma muy importante.

Para realizar esta tarea básicamente el trabajo se basa en un análisis de las normas jurídicas que han ido dando forma a la protección social del trabajador autónomo, por tanto, se trata de un trabajo que analiza jurídicamente estas normas y el porqué de su publicación.

Como último punto dentro de la forma de realizar este trabajo se ha tenido en cuenta la figura del gestor administrativo que debe tener en el conocimiento de esta materia para un correcto asesoramiento laboral, estableciéndose algunos supuestos en el tercer bloque que entrañan dificultades prácticas o problemas de actualidad.

EVOLUCION HISTORICA DE LA PROTECCION SOCIAL DEL TRABAJADOR AUTONOMO EN ESPAÑA

ÍNDICE.

PRIMER BLOQUE

ANÁLISIS DE LA EVOLUCION HISTORICA DEL TRABAJADOR AUTONOMO Y SU PROTECCIÓN SOCIAL.

- I. SITUACIÓN DE PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO EN EL SIGLO XIX HAST 1970
- II. EL TRABAJADOR AUTÓNOMO Y SU ESTATUTO. ANÁLISIS DE LA LEY 20/2007.
- III. EL TRABAJADOR AUTÓNOMO Y SU ESTATUTO. ANÁLISIS DE LA LEY 20/2007 DEL ESTATUTO DE TRABAJADOR AUTÓNOMO.
- IV. EL ESTABLECIMIENTO DE UN “DESEMPLEO” PARA AUTONOMOS. LA LEY 32/2010 POR LA QUE SE ESTABLECE UN RÉGIMEN ESPECÍFICO DE PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS.
 - DESARROLLO NORMATIVO DE LA LEY 32/2010. EL R.D. 1541/2011.
- V. OTRA MEDIDA DE PROTECCIÓN SOCIAL PARA AUTÓNOMOS. EL R.D. 1148/2011.
- VI. LA LEY 3/2012 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL.
- VII. EL REAL DECRETO LEY 5/2013.
- VIII. EL REAL DECRETO LEY 16/2013 DE MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONTRATACIÓN ESTABLE Y MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES.
- IX. LA LEY 11/2013, DE 26 DE JULIO, DE MEDIDAS DE APOYO AL EMPRENDEDOR Y DE ESTÍMULO DEL CRECIMIENTO Y DE LA CREACIÓN DE EMPLEO
- X. LA LEY 31/2015 POR LA QUE SE MODIFICA Y ACTUALIZA LA NORMATIVA EN MATERIA DE AUTOEMPLEO Y SE ADOPTAN MEDIDAS DE FOMENTO Y PROMOCIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO.

- XI. LA LEY 6/2017 DE REFORMAS URGENTES DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO.
- XII. IMPACTO DEL REAL DECRETO LEY 6/2019.
- XIII. LA EVOLUCIÓN NORMATIVA EN DURANTE LA PANDEMIA 2020 – 2021
- XIV. EL REAL DECRETO LEY 13/2022. NUEVO SISTEMA DE COTIZACION PARA 2023.

SEGUNDO BLOQUE

EL GESTOR ADMINISTRATIVO Y LA PROTECCIÓN SOCIAL DEL TRABAJADOR AUTONOMO.

- I. PROBLEMAS PRÁCTICOS EN LA COTIZACIÓN DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO Y SU PROTECCIÓN SOCIAL.
- II. LA PROTECCIÓN DE LA PATERNIDAD Y MATERNIDAD DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO.
- III. LA INCAPACIDAD TEMPORAL PARA LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS.
- IV. PROBLEMAS ACTUALES EN EL CESE DE ACTIVIDAD DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS.
- V. EL GESTOR ADMINISTRATIVO Y EL FALSO AUTONOMO.

CONCLUSIONES.

NORMATIVA ANALIZADA.

BIBLIOGRAFÍA.

PRIMER BLOQUE

I. SITUACIÓN DE PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO EN EL SIGLO XIX HAST 1970.

El punto de partida para este trabajo de investigación ha sido desde mediados del siglo XX hasta el año 1970 en el que finalmente se establece un sistema de protección social específico para el colectivo del trabajador por cuenta propia.

El trabajador autónomo o el autoempleo ha existido en la sociedad económica como aquel trabajo que una persona realiza para dar lugar a sus propios resultados y satisfacer sus necesidades como fue el caso del artesano, o aquellos trabajadores propios comerciantes, así como los agricultores.

Ya en el derecho romano se puede encontrar el *locatio conductio operis*, es decir un trabajador en régimen de autonomía que establecía su rendimiento por unidad o producción.

Una característica de este tipo de trabajador autónomo en la antigüedad es que el *locator* que se ha comprometido a realizar un trabajo para el *conductor*, lo hace sin ser dirigido sin tener instrucciones de éste, es decir tiene capacidad para auto organizarse como lo hace un trabajador autónomo actualmente. No podemos hablar de protección social en este momento porque no existe en cuanto tal.

Siendo éste el origen en la época romana del trabajador autónomo o el maestro en el trabajo gremial en la época medieval, después de su decadencia y la paulatina desaparición del maestro, los artesanos en un primer momento agrupados en gremios y también con el maestro, pasan ahora a partir de la Edad Moderna a trabajar para un patrono y de esta manera surgió la manufactura en la revolución industrial del siglo XIX.

La primera ley de protección del trabajador es del año 1900 y ante todo se protegía a éste cuando sufría un accidente, pero solo se indemnizaba por parte del empresario si dicho empresario tenía la culpa, algo que la actualidad es completamente diferente y que no tiene nada que ver con el sistema de accidente de trabajo para el trabajador autónomo como protección social actual.

Fue, sin embargo, la ley de 1931 la que se encargó de regular el contrato de trabajo, pero no estamos realmente ante un contrato en el que pueda verse al trabajador autónomo ya que no encontramos la nota de ajenidad en lo que se refiere a la manera

de trabajar, es decir, en esta ley se establece que el contrato de trabajo se lleva a cabo por cuenta ajena y con su supervisión.

Se puede considerar el año 1942 el comienzo de la protección social del trabajador por cuenta propia, ya que es en este momento cuando el trabajador autónomo empieza a ver la luz en la ley del 12 de diciembre de 1942¹ que regulaba el seguro obligatorio de enfermedad y que define a los trabajadores económicamente *débiles* entre los que se incluía a los trabajadores por cuenta propia. Por tanto, en paridad con el trabajador por cuenta ajena desde septiembre de 1944 las prestaciones de carácter obligatorio fueron la medicina general y maternidad enfermedad. No fue hasta la ley de 1963² en la que el trabajador independiente o autónomo se regula de forma expresa, en concreto la ley de Bases de la Seguridad Social.

La ley de la Seguridad Social de 21 de abril de 1966³ incluía dentro de su aplicación a los trabajadores por cuenta propia o autónomos, por tanto, la protección social evoluciona en estos años hacia un nuevo colectivo que comienza a tener importancia para el legislador y que verá su culmen en 1970 con el establecimiento de un régimen específico de cotización de para su actividad.

II. ANÁLISIS DEL R.D. 2530/1970 REGULADOR DEL RÉGIMEN EXPRESO DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS. EVOLUCIÓN HASTA 2007 DE LA NORMATIVA.

Sin duda será el Decreto 2530/1970⁴ de 20 de agosto en el que se establece el nuevo régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos. En el momento de elaboración de este régimen, se tuvo en cuenta el Régimen General de trabajadores por cuenta ajena para establecer las características de este nuevo colectivo a regular.

Desde el año 1970 hasta 2007, con el establecimiento de la ley del Estatuto del trabajador autónomo que se analizará a continuación, se han publicado varias normas

¹ Ley de 12 de diciembre de 1942 por la que se crea el seguro obligatorio de enfermedad. Boletín Oficial del Estado. núm. 361, de 27 de diciembre de 1942.

² Ley 193/1963 sobre Bases de la Seguridad Social. BOE núm. 312, de 30 de diciembre de 1963.

³ Decreto 907/1966, aprobando el texto articulado primero de la Ley 193/1963 sobre Bases de la Seguridad Social. BOE núm. 96, de 22 de abril de 1966.

⁴ Decreto 2530/1970, por el que se regula el régimen especial de Seguridad Social de los trabajadores cuenta propia o autónomos. BOE» núm. 221, de 15 de septiembre de 1970.

que afectaron a la cotización del trabajador autónomo, a su encuadramiento y a la protección social objeto de este trabajo.

Ya en el Decreto 3088/1972⁵ se establece una aplicación paulatina de los períodos mínimos de cotización en el régimen especial el trabajador por cuenta propia. Se hace referencia al Decreto 2530/1970 anteriormente mencionado ya que en su disposición transitoria cuarta se regularon los períodos de cotización para tener derecho a las prestaciones.

La incorporación al régimen especial de nuevos sectores profesionales se llevó a cabo a través de una declaración de estar comprendidos en las condiciones señaladas en el nuevo régimen del Decreto de 1970, que hizo que se estableciera un sistema que permitirá flexibilizar adecuadamente la exigencia de los distintos períodos de cotización.

Este decreto en su artículo 1 estableció los períodos mínimos de cotización para situaciones diferentes, y solamente tenía un artículo que trataba de las prestaciones por invalidez y muerte, así como vejez y también regulaba la protección familiar en estos casos.

Sin embargo, no fue hasta el año 1984 cuando mediante el Real Decreto 43/1984⁶ se amplió la acción protectora de cobertura obligatoria en el régimen especial de la Seguridad Social de los autónomos, ya que, en esta norma, se regulaba la existencia de prestaciones que podían mejorarse de forma voluntaria. Éstas eran las denominadas la denominada incapacidad transitoria y la asistencia sanitaria. Esto dio lugar a que únicamente se mejoraba la asistencia sanitaria por el autónomo cuando para él era necesario, esto, además de ir en contra de los principios básicos de la Seguridad Social, era un riesgo para este colectivo, además de un incremento de los costes de esta nueva percepción en el sistema, ya que no era proporcional a lo cotizado. Para esto se publicó este Real Decreto.

Por tanto, mediante esta norma, se extiende a todo el colectivo, las prestaciones de asistencia sanitaria e incapacidad laboral transitoria obligatoriamente y cubrieron varias contingencias de los trabajadores por cuenta propia.

⁵ Decreto 3088/1972 sobre aplicación paulatina de los periodos mínimos de cotización en el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos. BOE» núm. 274, de 15 de noviembre de 1972

⁶ Real Decreto 43/1984 sobre ampliación de la acción protectora de cobertura en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos. BOE» núm. 9, de 11 de enero de 1984.

La propia norma menciona que estas prestaciones serán al Régimen General, y aquí se aprecia como ya en los años ochenta, el régimen de trabajadores autónomos comienza a asimilar derechos y acercarse al régimen general de trabajadores por cuenta ajena.

En el año siguiente, en 1985, mediante el Real Decreto 1799/1985⁷ se reguló la pensión de jubilación y en concreto los requisitos destacando el que estableció el periodo mínimo de cotización en quince años siempre que se hubiera cotizado al menos ocho años siempre anteriores al momento en que se solicita este derecho. Esta norma también afectaba al trabajador autónomo.

No será ya hasta los noventa y en concreto en el año 1994, cuando mediante el Real Decreto 2110/1994⁸ se estableció que las personas incluidas en el régimen especial de autónomos pudieran acogerse o no de forma voluntaria a la protección de incapacidad laboral transitoria estableciéndose las condiciones en esta normativa. El artículo primero estableció de forma voluntaria, la posibilidad de acogerse por parte del trabajador autónomo en el momento del alta, a la incapacidad laboral transitoria o no incluir la misma dentro del ámbito de la acción protectora establecida y estableció también como obligatorio una serie de obligaciones de cotización, así como un periodo mínimo de tres años para el derecho a la prestación.

Otras normas que durante este período afectaron al trabajador autónomo fueron por ejemplo el Real Decreto 84/1996⁹ por el que se aprobó el Reglamento General de Inscripción de empresas y afiliación, así como ya en el nuevo siglo, la Ley 35/2002¹⁰ de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible fijándose los requisitos para la jubilación flexible, parcial y la anticipada. Ambas normas afectaron al trabajador autónomo y aumentaron su protección social.

Una norma importante para tener en cuenta en la evolución histórica de la protección social de los autónomos en los inicios de siglo es el Real Decreto 463/2003¹¹ sobre el

⁷ Real Decreto 1799/1985 para la aplicación de la Ley 26/1985 de 31 de julio, en la materia de racionalización de las pensiones de jubilación e invalidez permanente. BOE» núm. 239, de 5 de octubre de 1985.

⁸ Real Decreto 2110/1994 por el que se modifica determinados aspectos de la regulación de regímenes especiales de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta propia o autónomos, agrario y de empleados de hogar. BOE» núm. 295, de 10 de diciembre de 1994.

⁹ Real Decreto 1258/1987, de 11 de septiembre, por el que se regula la inscripción de empresas y la afiliación, altas, bajas y variaciones de trabajadores en el sistema de la Seguridad Social. BOE» núm. 50, de 27 de febrero de 1996.

¹⁰ Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. BOE» núm. 167, de 13 de julio de 2002.

¹¹ Real Decreto 463/2003, de 25 de abril, sobre reconocimiento del incremento de la pensión de incapacidad permanente total para la profesión habitual para los trabajadores por cuenta propia. BOE» núm. 100, de 26 de abril de 2003

reconocimiento del incremento de la pensión de incapacidad permanente para la profesión habitual de los autónomos. Ya desde el año 2001 los poderes públicos se centraron en la idoneidad de introducir cambios en el marco de la acción protectora de los trabajadores por cuenta propia para incluir la prestación de incapacidad permanente total cualificada en el caso de profesión habitual, que sin duda fue un adelanto en los derechos y la protección social de este colectivo.

El Real Decreto mencionado fija la cuantía de esta prestación y los requisitos que deben cumplir los interesados para tener derecho a la prestación.

En el año 2003, también mediante el Real Decreto 1273/2003¹² de octubre, se sumó a esta protección, la cobertura por contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el régimen especial de la Seguridad Social de los autónomos y la ampliación que se llevó a cabo de la prestación por incapacidad temporal para este colectivo. Sin duda el año 2003 fue un año en el que la protección social aumentó para este colectivo como se puede apreciar en las normas indicadas.

En este Real Decreto 1273/2003, se estableció que, de forma voluntaria, los autónomos eligieran la incorporación de las contingencias profesionales siempre que hubieran elegido incluir también dentro de dicho ámbito la protección de incapacidad temporal que se regula en esta norma.

Sin embargo, en el año 2005, en concreto en junio, se debe mencionar que mediante el Real Decreto 753/2005¹³ se estableció un periodo nuevo para optar por la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo, circunstancias que ya se había regulado en el Real Decreto 1273/2003 del 10 de octubre, analizado anteriormente.

Según se deduce de la publicación de esta nueva norma, solo un reducido número de afiliados al régimen especial de autónomos eligió en enero de 2004 la incorporación de las contingencias profesionales, esto que pudo ser así según dice la propia norma, debido al poco espacio de tiempo disponible para elegir esa opción, y a la posible falta de información concreta sobre las ventajas que lo anterior les podía reportar, los interesados debieron de esperar tres años para ejercer de nuevo esta elección.

¹² Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia. BOE» núm. 253, de 22 de octubre de 2003.

¹³ Real Decreto 753/2005, de 24 de junio, por el que se establece un nuevo plazo de opción para la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. BOE» núm. 161, de 7 de julio de 2005

Llegados a 2005, se publicó el Real Decreto 753/2005, ante la presión de las organizaciones representativas de los autónomos que cristalizó en el establecimiento de un nuevo plazo para que se pudiera ejercer la opción por la cobertura de las contingencias profesionales de nuevo. Por tanto, de forma extraordinaria se concedió la posibilidad de optar por la cobertura de la prestación por incapacidad temporal que proviene de contingencias comunes, así como contingencias profesionales entre el 1 de julio y el 31 de octubre de 2005 para que finalmente lo seleccionaran la mayoría de los autónomos.

III. EL TRABAJADOR AUTÓNOMO Y SU ESTATUTO. ANÁLISIS DE LA LEY 20/2007 ¹⁴.

Llegados a este momento en la evolución histórica, toda la regulación que se había establecido desde el año 1970 hasta el año 2007 establecía un acercamiento en la acción protectora entre los trabajadores autónomos y los trabajadores por cuenta ajena.

Lo anterior, se había limitado básicamente a incrementar los derechos a prestaciones sociales por parte de los autónomos, por ejemplo, la inclusión de determinadas contingencias, y la incapacidad temporal o las contingencias profesionales en 2003 y 2005 según se ha analizado.

Estamos en un momento histórico en el que la evolución del autónomo empieza a cobrar un sentido en la sociedad económica española. La evolución económica es muy positiva en estos años, en concreto hasta el año 2008 que se inicia una crisis financiera sin precedentes, por tanto, el trabajador autónomo disfruta desde finales de los años 90 hasta el 2007 de una importancia creciente que se aprecia sobre todo en la necesidad de establecer un marco normativo especial al trabajador autónomo para a diferencia del trabajador por cuenta ajena concediéndole un Estatuto al igual que se había establecido un Estatuto de los Trabajadores por cuenta ajena.

Lo anterior se llevó a cabo mediante una ley en el año 2007, que es un punto de inflexión en este trabajo, ya que sin dejar de lado el aumento de la protección social del trabajador autónomo ni mucho menos, lo que se pretendió con esta norma fue reconocer la importancia que este tipo de actor estaba teniendo en la economía española en estos años y que conllevaba el aumento también de protección social como veremos en los siguientes apartados.

¹⁴ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. «BOE» núm. 166, de 12 de julio de 2007.

Esta evolución se llevó a cabo en un tramo que he determinado en este trabajo desde el año 2007 hasta el actual 2022.

Es necesario pues, analizar la ley 20/2007, que establece el Estatuto del Trabajador autónomo sobre todo enfocado a la evolución histórica que tuvo la protección social en estos años y el punto de inflexión que supone sobre todo esta norma.

Se compone esta norma de veintinueve artículos, y diecinueve disposiciones adicionales. Mediante estas disposiciones adicionales de la ley, se intentó resolver problemas que derivaron de la aplicación normativa de la misma ley.

Incluye la norma actuaciones por parte de la administración para fijar las bases de cotización de los trabajadores autónomos. Además, se establece una obligación de la administración para crear un informe con las actividades con mayor incidencia dentro de este colectivo.

Esta ley debe considerarse una ley de mínimos, que se ha ido definiendo después de 2007 a lo largo de otras normas que la han ido modificando.

EL Capítulo II, regula al régimen profesional común para todos los trabajadores autónomos y regula un elenco de derechos y deberes. Estamos ante una medida de fomento ya que establece para los trabajadores autónomos un marco normativo único en esta materia, de mínimos en el ejercicio de su actividad. Esta ley es significativa en materia de prevención de riesgos laborales.

Se regula también en esta norma, el TRADE. Su regulación responde a la necesidad de dar una base legal a un colectivo que, a pesar de su autonomía en el trabajo, realizan su actividad con una dependencia económica del cliente que los contrata.

A estos efectos se fijará mediante esta norma, qué es un trabajador económicamente dependiente, señalándose que se está ante esta figura jurídica, cuando de su principal cliente se derivan, al menos, el 75 por ciento de los ingresos. Esto será analizado en el apartado posterior del bloque dos en el que analiza la situación de los falsos autónomos en relación con la práctica del gestor administrativo.

Según los datos recogidos por el Instituto Nacional de Estadística¹⁵, en el año 2004, son más de 285.600 los autónomos sin trabajadores que llevan a cabo su actividad de forma autónoma y no dependiente para un solo cliente. La cifra es considerable, pero lo importante es que este colectivo creció en un 33% desde el año 2001 hasta 2007. Esta

¹⁵ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. «BOE» núm. 166, de 12 de julio de 2007. Exposición de motivos.

fue la causa por la que reguló la necesidad de dar cobertura jurídica a este trabajador autónomo.

Como se verá más adelante, es necesario que se configure correctamente, ya que la propia exposición de motivos de la ley se refiere a la necesidad de evitar utilización indebida de esta categoría jurídica, ya que estamos en un límite no siempre preciso entre el autónomo clásico, el TRADE y el trabajador ordinario.

Por este motivo, el artículo 11, regula de forma restrictiva, estableciendo de acuerdo con criterios objetivos los supuestos en los que se lleva a cabo sin la organización y dirección del cliente que contrata al autónomo. El problema es delimitar la figura del TRADE de lo que después se denominará “falso autónomo” como se ha indicado.

Si la ejecución de dicha actividad autónoma para este cliente determinado, le hace obtener al menos un 75% de sus ingresos, estamos hablando de un TRADE. Pero además la normativa establece varios requisitos para delimitar este supuesto.

El TRADE no puede tener trabajadores a su cargo. Sin embargo, el artículo 11 establece que sí pueden contratar un trabajador en supuestos como son los siguientes:

- Durante el periodo de embarazo en el caso de mujeres trabajadoras por cuenta propia.
- Los casos de paternidad, maternidad y adopción.
- Para el cuidado de menores de siete años que estén a cargo del trabajador autónomo.
- En el caso de que el trabajador autónomo tenga a su cargo un familiar, de consanguinidad o afinidad hasta segundo grado. Y, por otro lado, en los casos en que el familiar tenga una discapacidad igual o superior al 33%.

Además, la forma de llevar a cabo el trabajo por parte del TRADE no debe desarrollarse en la misma forma que lo hace asalariado. Es muy clara la norma indicando que el TRADE disponga de sus propios medios y materiales. Debe destacarse la independencia que debe ejercer en su actividad sin estar en todo momento subordinado.

Hay que destacar que debe haber contraprestación económica en la realización de la actividad, no remuneración considerada salario.

En esta norma de mínimos, ya se establecían unas medidas de protección social que son necesario mencionar:

- El artículo 14 apartado 1 de la Ley 20/2007 reguló que el TRADE dispone de un derecho de unos dieciocho días hábiles anuales de vacaciones.
- Muy importante fue el establecimiento en el artículo 17 de la Ley 20/2007, en el que se establecía que los órganos jurisdiccionales del orden social serían los competentes para los conflictos que pudieran surgir del contrato de trabajo del TRADE. En todo caso no serán los tribunales civiles.

Hay que destacar el Título V de la Ley, está compuesto de dos capítulos que conceden competencias a los poderes públicos para regular e incrementar la normativa sobre la actividad del trabajador autónomo. Se puede apreciar en este momento histórico, como la realidad del trabajador autónomo estaba desarrollándose una nueva realidad importante dentro de la economía española y era necesario organizar y establecer una normativa específica. Además, por mandato de la ley, los poderes públicos debían fomentar el autoempleo y que se establecía como una medida de lucha contra el desempleo.

Se indica también en este Título, que las administraciones deberían incrementar las ayudas y bonificaciones para este colectivo. Esto se ha podido apreciar en la normativa desde este año 2007 hasta 2022 como se verá en siguientes apartados.

A modo de conclusión en el análisis de la importante ley 20/2007, se debe indicar que la fundamentación por parte de esta ley viene determinada por la necesidad por parte de los poderes públicos de reconocer esta nueva creciente realidad sobre todo porque al inicio de la legislatura, el gobierno fijó como objetivo la aprobación en esta Legislatura de un Estatuto de los Trabajadores Autónomos.

Por otro lado, a nivel europeo en 2007, sucedía lo mismo que en España: las regulaciones de la figura del autónomo se encontraban diseminadas por toda la normativa de estos países. Se puede considerar a esta ley, un ejemplo de regulación unitaria en la Unión Europea del colectivo de los autónomos en su conjunto.

Sin duda, y respecto a lo que compete este trabajo, esta ley sobre todo en sus artículos 23 a 26, debe considerarse un punto de inflexión en la protección social del trabajador autónomo. En el autónomo deben darse cotizaciones, derechos y prestaciones como en la regulación existente para los trabajadores asalariados. Este régimen genera es, en

esencia, para todos los ciudadanos, y se debe a una exigencia basada en el artículo 41 de la Constitución.

Un aspecto importante en este momento en 2007 es que la Ley en su artículo 25, se reserva el derecho para el establecimiento de las bases de cotización diferentes para autónomos. Diferenciando entre categorías de trabajadores autónomos como miembros de sociedades mercantiles, autónomo empresario individual etc.,

Un aspecto importante de la regulación de esta ley fue sin duda la acción protectora y las prestaciones económicas, en concreto la incapacidad temporal que está recogida con los mismos características que para los trabajadores asalariados. La jubilación anticipada no estaba reconocida a los autónomos salvo en situaciones concretas establecidas en la ley como ser mutualista antes de 1967 y haber cotizado en otros regímenes de la seguridad social.

La Ley contiene también la regulación siguiente sobre la condición tóxica, peligrosa de la actividad llevada a cabo, y en este caso algunos autónomos puedan optar a la jubilación anticipada.

La situación de partida que se desprende de esta norma y su regulación no es del todo positiva. La ley prevé hacer mejoras, pero el alcance de estas es muy limitado debido propiamente a la limitación establecida en la misma ley para el futuro. Esta diferencia de los trabajadores autónomos respecto de los trabajadores por cuenta ajena en la jubilación anticipada es cuanto menos discriminatoria en este año 2007.

La regulación aplicable a los trabajadores asalariados establece otros supuestos diferentes que no se dan para el trabajador autónomo:

1. Jubilación anticipada por tener la condición de mutualista
2. Trabajadores mayores de 61 años con un periodo de cotización mínima de 36 meses.
3. jubilación especial a los 64 años cuando el trabajador vaya a ser objeto de sustitución.
4. Jubilación flexible y parcial.

Ya la propia Ley 20/2007 es consciente de esta diferenciación y obliga a los poderes públicos a adoptar medidas para paliar ésta. Esta obligación de adoptar medidas, la recoge la Disposición Final Segunda que establece esta obligación.

Sin embargo, han sido con los TRADE, donde esta Ley ha tenido mayor relevancia respecto a la protección social. Ya que, en este momento, los TRADE debían obligatoriamente añadir la cobertura de la incapacidad temporal y de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

En relación con lo anterior, en este momento histórico, se estableció como accidente de trabajo, cualquier lesión del TRADE que tuviera, realizando su actividad y admitiendo por primera vez para el autónomo el accidente “*in itinere*”.

Sin duda esta norma fue un punto de inflexión en la regulación del trabajador autónomo y su protección social. Este colectivo estaba falto de una regulación propia y sin protección social.

Sin embargo, el trabajador autónomo no había estado ignorado por los poderes públicos, ya que como se ha visto en lo que respecta a su situación fiscal no se puede hablar de ignorancia. Tampoco se puede hablar de un colectivo ignorado respecto a la Seguridad Social ya que hasta 2007 se habían promulgado normas jurídicas que le afectaban considerablemente. Con la entrada en vigor de esta Ley 20/2007, las perspectivas de este nuevo colectivo se establecieron sobre todo con la promulgación por parte de los poderes públicos de un reconocimiento particular con un Estatuto.

Se le considera al autónomo desde este momento como agente de gran importancia y el legislador se ve en la obligación de tenerlo en cuenta por su espectacular aumento en la realidad social y económica. Esta ley abre la puerta a un aumento de normas relacionadas con este agente que como se verá, se fue realizando progresivamente en los siguientes años.

Continuando con la protección social, una cuestión importante hasta nuestros días ha sido el desempleo. Desde siempre por este colectivo existió el deseo¹⁶ de establecer una prestación similar a la percibida por los asalariados en estos términos. Esta paridad era difícil que se consiguiera debido a que los trabajadores autónomos y los trabajadores por cuenta ajena son dos realidades cercanas pero muy diferentes.

Para los asalariados existen circunstancias que establecen y confirman por sí mismas la situación de desempleo, por ejemplo, la baja en la Tesorería del trabajador cursada por el empresario. Sin embargo, en el caso de los autónomos estamos ante una

¹⁶ Álvarez Cortes Juan Carlos, La evolución de la protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos durante la pandemia. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, ISSN-e 2282-2313, Vol. 9, N.º. Extra-0, 2021 (Ejemplar dedicado a: Nuevas formas de protección social, 2021)

dificultad insalvable en 2007 y que acarrea problemas en nuestros días, que es la acreditación¹⁷ de los supuestos en que el cese.

Hay que mencionar que el problema lleva latente muchos años, incluso hasta nuestros días. Ya en 2007, la Ley 20/2007 en su Disposición Adicional Cuarta establecía que cuando estén asegurados los principios de contribución, solidaridad y sostenibilidad económica, la administración propondrá al legislador una propuesta de protección por cese de actividad para los mismos, según las características propias de este colectivo.

Este tipo de prestación de desempleo de los trabajadores autónomos debe tener la exigencia de una cotización anterior por parte del autónomo y que pueda ser viable por la administración, así como establecer la acreditación de causa de cese ajeno a su voluntad para evitar abusos. Esto será tratado en apartados posteriores ya que se ha producido una evolución en la materia.

IV. EL ESTABLECIMIENTO DE UN “DESEMPLEO” PARA AUTONOMOS. LA LEY 32/2010¹⁸ POR LA QUE SE ESTABLECE UN RÉGIMEN ESPECÍFICO DE PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS.

Aprobada la ley 20/2007, el trabajador autónomo sufrió una gran transformación normativa¹⁹. El cese por actividad supuso una mayor preocupación de los poderes públicos por el trabajador autónomo y su protección social que se va a apreciar en la nueva década desde 2010.

Fue en agosto de 2010 cuando se publicó esta nueva ley 32/2010 en consonancia con la ley 20/2007 del Estatuto del trabajador autónomo.

Esta ley 32/2010 se estableció debido al mandato social obligado que genera la Constitución y que había sido regulado en la ley 30/2007. El art 41 de la Constitución, obligaba a los poderes públicos al mantenimiento de un régimen para “todos” los

¹⁷ Jover Ramírez, Carmen, El informe sobre la protección por cese de actividad, promoción del trabajo autónomo, prestación y jubilación, gestión y régimen sancionador. Documentación Laboral, ISSN 0211-8556, N.º, págs. 109-136

¹⁸ Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos. «BOE» núm. 190, de 6 de agosto de 2010.

¹⁹ García Viña, Jordi. Primeras notas sobre la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ISSN-e 1696-9626.

ciudadanos. Debe este sistema, por tanto, garantizar prestaciones que cubran una situación de necesidad y no deben ser únicas para los trabajadores por cuenta ajena.

Aquí es donde entra el colectivo del trabajador autónomo. El concepto de ciudadano que establece la Constitución no es un concepto único para los trabajadores por cuenta ajena, la protección social debe tenerse en cuenta de todos los ciudadanos. Se elaboró un marco jurídico con el fin de conseguir la equiparación real del trabajador autónomo al asalariado sobre todo en materia de protección social que es lo que nos interesa en este trabajo.

Por este motivo, es de capital importancia esta norma del verano de 2010. La promulgación del Estatuto con la ley 20/2007, debería haber sido el comienzo de una efectiva regulación para este colectivo.

Hay que destacar también que debido al mandato de la Disposición adicional cuarta de la ley 20/2007, analizado en el capítulo anterior, se solicitó por el legislador a un grupo de expertos la redacción de un informe un informe que estableciera un nuevo proyecto para el cese de actividad como algo necesario y obligado.

Es cierto que en este caso la obligatoriedad de la Disposición Adicional Cuarta de la ley 20/2007 fue comprendida de forma urgente por los poderes públicos ya que en 2008 había ya un informe²⁰.

Se puede considerar este informe como un punto de partida o como una norma de bases para establecer un proyecto de ley o un anteproyecto de ley para lo que fue finalmente aprobada esta ley 32/2010. La complejidad de este informe radica en que en el ámbito europeo no había una regulación sobre el desempleo de los trabajadores autónomos, ya el desempleo, reconocido como un seguro, estaba enfocado sobre todo a asalariados tanto en nuestro país como en todo el ámbito europeo. por tanto, este informe fue de gran importancia a la hora de la elaboración de la ley que se está analizando.

Ya en el informe se indica que, con anterioridad al Estatuto del trabajador autónomo, la obligación de recoger un sistema de previsión social como desempleo era un mandato del año 2002, en concreto, en la Disposición adicional sexta de la ley 53/2002.

La ley del Estatuto del Trabajador autónomo publicada el año 2010 no era igual que el marco jurídico que había en el año 2002 y éste, no dio lugar a informe alguno, por tanto, es ahora en diciembre de 2008 cuando se llevó a cabo este importantísimo informe que

²⁰ Informe sobre el establecimiento de un sistema específico de protección por cese de actividad a favor de los trabajadores autónomos. Elaborado por la Comisión de Expertos designada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración. Diciembre de 2008.

dio lugar a la ley que se está analizando. Lo primero que hay que tener en cuenta para analizar este informe, es que en el año 2008 no había nada que se pudiera relacionar a un desempleo o cese de actividad por el autónomo, es decir, no había nada que se pudiera modificar para dar cobertura a esta obligación legal. Esto hace que se tuviera que crear una ley *ex novo*²¹.

Otro problema jurídico en el que se encontraba este informe de diciembre de 2008 es que la ley del Estatuto del trabajador autónomo no fue una ley de bases y por lo tanto el cumplimiento de esta disposición adicional cuarta en un sentido técnico jurídico no implicaría consecuencias jurídicas si no se hubiera dado cumplimiento.

El problema de la voluntariedad en el cese de actividad fue sin duda uno de sus ejes y de sus problemas que establece. Este problema no se da en el desempleo de los trabajadores por cuenta ajena ya que media un cese por parte de la empresa.

Debido a que este cese de actividad está relacionado con la cotización que el trabajador autónomo debe hacer que este colectivo pudiera subir su cotización para recibir una mayor protección por parte de la Seguridad Social mediante un cese de actividad, es decir, es el trabajador autónomo el que tenía que ver si le compensa o no el incremento de su cuota de cotización para recibir esta nueva cobertura que se crea en el año 2010.

El informe de 2008 estableció la sostenibilidad financiera del sistema de la Seguridad Social como pilar fundamental para esta cobertura. Incrementar los costes es uno de los problemas con los que se encontraron los expertos, y fue establecido que era más fácil dar cobertura al TRADE que al resto, ya que como se puede ver desde los poderes públicos se recogía una desconfianza desde el año 2008, hasta la nueva regulación en esta ley 32/2010 basándose en que era posible que el legislador solamente diera cobertura por desempleo o cese de actividad a los TRADE, en detrimento de los demás colectivos que integraban el trabajo autónomo.

Volviendo a la ley 32/2010 que fue la consecuencia de este informe en gran parte, se deja patente que el cobro del cese de actividad tenía que ir vinculado a una situación sobrevenida no planeada por el autónomo. Estamos en un momento histórico en el que en el año 2010 la crisis financiera y económica que azotaba España hacía necesario esta protección social.

²¹ José Cervilla Garzón. El esperado informe sobre la prestación por cese de actividad: análisis del ámbito subjetivo, hecho causante, dinámica, cuantía y diseño financiero. Documentación Laboral, ISSN 0211-8556, N.º, págs. 81-107

Si en el año 2007 cuando se aprueba el Estatuto del trabajador autónomo la situación económica era boyante y no había este problema. En 2010, tres años después, la situación era radicalmente diferente ya que estábamos ante una crisis financiera que sobre todo había impactado en el trabajo autónomo con una destrucción de actividad sin precedentes. Esta ley responde por tanto a una necesidad del nuevo gobierno para dar una respuesta a esa situación de necesidad del trabajador autónomo en este momento.

Una vez analizada la evolución histórica que hay entre el año 2007 y el año 2010 en el que la situación económica cambió tanto y en el que se creó el Estatuto del trabajador autónomo en el que se establecían derechos y obligaciones, así como una previsión social incipiente y novedosa, llegamos a una obligación para los poderes públicos de ir incrementando esta protección social sobre el trabajador autónomo.

Analizando propiamente la ley de 32/2010, ésta no es muy extensa ya que consta únicamente de diecinueve artículos.

La ley también consta dentro de estos diecinueve artículos de cuatro capítulos, y el primer Capítulo, recogió las bases de este nuevo derecho del cese de actividad para el trabajador autónomo. Lo más destacable del Capítulo I es que este cese actividad en contra de lo que se pensó en el informe del 2008 finalmente dio cobertura a todos los trabajadores autónomos por cese de actividad y no solo a los TRADE.

Además de cobertura a todos los autónomos, también lograron tener derecho a esta nueva prestación con unos requisitos, los trabajadores autónomos agrarios y mar. El nuevo derecho y por tanto la prestación social que se crea en esta ley constaba de una única prestación para el trabajador autónomo en el intento de devolver a este trabajador al mercado laboral lo antes posible.

En cuanto a la al problema de la voluntariedad o ajenidad en el cese de actividad que es uno de los problemas como se ha visto dentro del establecimiento de esta cobertura social, en el propio Capítulo I se establecieron los requisitos específicos para el nacimiento del derecho a la prestación.

Este nacimiento de la prestación se establece con un cese involuntario por parte del autónomo, que debía ser acreditado. También se fijaron los requisitos del cese involuntario por parte de los TRADE.

El artículo 1 es de vital importancia en el establecimiento de este nuevo derecho por cese de actividad, ya que reguló que los autónomos que aún queriendo ejercer su actividad, por diversos motivos han tenido que cesarla. Por tanto, este artículo es el que

establece la definición jurídica de lo que va a ser la situación legal de cese de actividad para un trabajador autónomo y por tanto soluciona uno de los problemas que se venían viendo de origen para la no voluntariedad de este cese por parte del trabajador autónomo.

Lo primero que indica este artículo 5 es que están en cese de actividad los autónomos que por diversos motivos hayan tenido que cesar en su actividad por motivos económicos técnicos, productivos u organizativos y que sea inviable proseguir la actividad económica que realizaban.

Se establece un punto muy importante en el cual si estos autónomos ejercían una actividad de cara al público se obligará por parte de la ley al cierre el mismo durante toda la prestación.

Para regular más concretamente este punto en el que se habla de pérdidas o inviabilidad del negocio se establece que las pérdidas en ejercicio deberían ser superiores al 30% de los ingresos o superiores al 20% en los dos años siguientes.

Se estableció también para los trabajadores autónomos de primer año de actividad no computaría esto. Otro requisito económico para ver inviable o no el negocio es que tuviera ejecuciones judiciales o deudas establecidas por órganos judiciales que fueran al menos el 40% de los ingresos de la actividad.

Por último, la última delimitación jurídica para la viabilidad del negocio y que el autónomo se encuentra en cese de actividad es que se hubiera declarado judicialmente en concurso.

Sin duda en este artículo 5 se daba una respuesta jurídica delimitada por la ley de lo que era el cese de actividad no voluntario por parte de un trabajador autónomo que se veía obligado a cesar en su actividad o cerrar su negocio. Se daba por tanto salida al primer problema de la voluntariedad en el cese, si bien se establecían otros motivos que daban lugar a que el trabajador autónomo se pudiera encontrar legalmente en cese de actividad para recibir esta prestación.

Los otros motivos que dieron lugar al cese de actividad fueron los siguientes: en primer lugar, el de fuerza mayor. Es un típico motivo en el que también se tiene en cuenta el cese de la licencia administrativa necesaria para una actividad económica.

Se empiezan a ver en esta ley del año 2010 una regulación tendente a proteger a la trabajadora autónoma, en concreto que la violencia de género considerada automáticamente como situación de cese de actividad.

Un último supuesto muy interesante en el cual el establecimiento del cese de actividad por parte de un trabajador autónomo viene establecido en la ley, es el caso de que el autónomo sufra un divorcio o acuerdo de separación matrimonial con el cónyuge familiar que estuviera trabajando en la actividad económica junto con él.

Este artículo como se puede ver tiene un carácter muy importante, ya que se establecen unos requisitos económicos para la situación legal de cese de actividad y unos supuestos especiales. Para poder recibir esta prestación nueva, se establecen otros requisitos aparte de encontrarse en una situación legal de cese de actividad.

Estos nuevos requisitos son los siguientes: se estableció que el trabajador autónomo debía estar afiliado y en situación de alta con cobertura de contingencias profesionales en el régimen de autónomos, además de encontrarse en esta situación legal de cese de actividad que establecía el artículo número 5, y además debería firmar un compromiso de actividad que conllevaba orientarse profesionalmente por parte del servicio público de empleo de su Comunidad Autónoma al igual que por ejemplo los trabajadores por cuenta ajena.

Otro requisito importante que se estableció y que en la práctica habitual del asesoramiento laboral a trabajadores autónomos suele ser desconocido por el mismo trabajador autónomo, es que éste debe estar al corriente del pago de las cuotas de autónomos ya que si en la fecha en la que se accede a esta prestación y en la que se encuentra por situación de cese de actividad no lo está, la Seguridad Social desde este año 2010, invitará al trabajador autónomo a que liquide totalmente su deuda. Sin esta liquidación de la deuda no se tiene derecho a la prestación, esto nos hace ver la prestación como una especie de seguro de protección social que obliga a estar al corriente del ingreso de las cuotas para recibir el pago.

Uno de los aspectos importantes se establece en el artículo número 8 de la ley, que es en concreto la duración de ésta, al igual que el desempleo para los trabajadores por cuenta ajena. La prestación por cese de actividad tendrá una duración según la cotización realizada en los cuarenta y ocho meses anteriores al inicio de la prestación.

Además de esto, el trabajador debe haber cotizado en los últimos doce meses anteriores para recibir esta prestación. A imagen y semejanza de la prestación por desempleo del trabajador por cuenta ajena, se establece en dicha ley una tabla que por un lado establece unos meses de periodo de cotización mínima y a esos meses le corresponden unos meses de periodo de protección iniciándose en 12 meses de actividad hasta 17 meses que darían lugar a una protección de 2 meses de prestación. Esta tabla finaliza cuando el trabajador lleva 48 meses o más cotizando continuamente en el régimen de

trabajadores autónomos y la máxima prestación que se establece por el cese de actividad es de 12 mensualidades.

Respecto a la cuantía de la prestación económica será el artículo 9 el que fije la base reguladora en la que se basará la prestación económica por cese de actividad y ésta será el promedio de las bases de las que el autónomo cotizara en los doce meses anteriores. Es decir, el trabajador autónomo cobrará el 70% de la base reguladora y la base reguladora es la base por la que haya cobrado en los doce meses anteriores.

Una vez vistos los aspectos más importantes que establece el capítulo I para esta nueva prestación, será el capítulo II el que establezca el régimen de la protección por cese de actividad y establecer el procedimiento de reconocimiento así como la solicitud del derecho, teniendo en cuenta el equilibrio entre cotización - prestación²² para el trabajador autónomo para que no sea un aumento considerable de la cuota del trabajador autónomo al sistema, además este capítulo, establece varios elementos de seguridad jurídica que hacen que la protección tenga situaciones de suspensión extinción e incompatibilidades similares a las que tiene con los autónomos la prestación de desempleo.

Uno de los aspectos importantes cuando entró en vigor esta ley del año 2010 es que en su artículo 7 se estableció que la solicitud de esta prestación se llevaría a cabo ante las mutuas y no ante a Seguridad Social propiamente.

En este momento había trabajadores autónomos que por diversos motivos no habían elegido la cobertura de accidentes en las mutuas, y se estableció la disposición adicional cuarta de esta ley que estos trabajadores recibieran dicha cobertura por parte del INSS.

Por tanto, deben ser las Mutuas o el INSS en su caso, los órganos encargados de reconocer este nuevo derecho, y habría que tener claro que el cese de actividad se debía solicitar dentro del primer mes en el que estuviera derecho a esta situación de cese de actividad, excepto para la situación económica o inviabilidad del negocio que la misma ley decía que el plazo se inicia desde el momento en que se aporta la justificación que acredita la situación de cese.

En cuanto al Capítulo III de la ley se tiene en cuenta el régimen económico de la prestación, así como la delimitación y explicación de la opción que se ha tenido por parte

²² Miguel Angel Purcalla Bonilla. Trabajo autónomo y presentación por cese de actividad la reforma anunciada sobre el "desempleo" de los trabajadores autónomos. Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, ISSN 2792-8314, ISSN-e 2792-8322, N.º, págs. 103-142.

de los poderes públicos en que sean las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el órgano gestor de este sistema de protección social nuevo para trabajador autónomo.

Debido a que el cese deriva de contingencia profesionales, por parte de los poderes públicos, se estableció con buen criterio que fueran las mutuas las encargadas de la gestión.

Las mutuas debían gestionar esta nueva protección por cese de actividad del trabajador autónomo de forma completamente separada de la gestión que hasta ese momento estaban haciendo los autónomos en concreto de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Esta regulación *ex novo* de este derecho obligó a un incremento administrativo y de gestión de las mutuas como se ha indicado.

No solo las mutuas fueron mencionadas en la ley como gestores de esta prestación, sino que los servicios de empleo autonómicos serían a partir de este momento los encargados para las medidas de formación de los autónomos que han recibido protección.

El capítulo IV de la ley establece la regulación de las obligaciones que el trabajador autónomo debe tener para recibir este derecho de protección por cese de actividad. Se fijaron unas nuevas obligaciones en este capítulo del trabajador autónomo para poder recibir esta prestación nueva. En primer lugar, el autónomo debe solicitar a la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales cotizar por esta nueva cobertura de protección por cese de actividad y a su vez cotizar durante el periodo mínimo necesario para recibir esta nueva prestación.

Es obligación del trabajador autónomo entregar la documentación que se le solicite por la mutua para recibir la prestación mencionada, sobre todo en el caso que se ha visto anteriormente en el que la no viabilidad del negocio está basada en razones económicas y por tanto sería la mutua la que debía verificar que esas razones económicas se ajustaban a esta ley del año 2010.

El trabajador autónomo también se verá obligado a comunicar a la mutua la baja de la prestación Enel caso de que concurriera extinción o suspensión del derecho, por ejemplo, una situación de suspensión sería una prestación por maternidad o paternidad y además se establece como requisito legal obligatorio durante la percepción de la prestación, no trabajar por cuenta propia o ajena, ya que si no se cumple este requisito, el propio artículo 17 de la ley, recoge la obligación de restituir las prestaciones que no se han acreditado debidamente y por tanto percibidas sin derecho a ella.

Este Capítulo IV también es importante ya que establece cuál es la jurisdicción competente para una reclamación previa en caso de denegación por parte de la mutua de cualquier circunstancia de la prestación.

Es importante la disposición adicional segunda que se establece después del capítulo IV ya que indica una pequeña reducción en la cotización de los trabajadores autónomos que añadan la cobertura por cese de actividad.

Tanto en la disposición adicional sexta como la disposición adicional séptima se establecen particularidades para aquellos autónomos que prestan su actividad ya sea en cooperativas de trabajo asociado como en sociedades profesionales.

Es importante destacar que para los trabajadores autónomos agrarios en la disposición adicional octava se estableció la obligatoriedad de que por reglamento se establecerán requisitos para esta prestación.

Debido a la novedad de esta prestación, la disposición adicional décima estableció la obligación de ver el desarrollo e implementación de dicha prestación por parte del gobierno en los veinticuatro meses siguientes, sobre todo de cara a acreditar la sostenibilidad económica para ver si es viable en el futuro aumentar la cuantía.

También hay que destacar en esta ley, la disposición adicional decimotercera ya que reguló la prestación no contributiva para los autónomos, es decir para aquellos trabajadores que hubieran finalizado su actividad económica en fecha de 1 de enero de 2009 y que no tengan derecho a la prestación contributiva. Esta prestación supone un importe de cuatrocientos veinticinco euros durante seis meses. La percepción de esta prestación no contributiva estuvo unida a la idea de búsqueda activa de empleo por parte del autónomo.

Por tanto, la ley 32/2010 de 5 de agosto supone un hecho importante en la protección social de los autónomos ya que, hasta la aprobación de esta importante reforma legislativa, los trabajadores autónomos estaban sin cobertura social ante un cierre temporal o definitivo que podía ser perfectamente ajeno a su voluntad.

Como se ha mencionado anteriormente esta prestación social nueva creada para los trabajadores autónomos no se da en muchos países de nuestro entorno y la situación del año 2010 ante la inviabilidad de sus negocios sobre todo fue acogida mediante la contratación de seguros de impagados y frente a contingencias propias de su actividad.

Esta iniciativa privada se ve ahora complementada con una norma que da una cobertura completa para el cese de actividad involuntario del trabajador autónomo.

Los profesionales y los trabajadores autónomos, todos ellos por cuenta propia, estaban sin duda en una situación de desprotección que se ha venido mencionando a lo largo de este trabajo tratándose de forma diferente que era contraria al principio de igualdad establecido en nuestra Constitución.

La única protección que se podía dar antes de esta norma era la situación establecida en el artículo 212 de la Ley de la Seguridad Social mediante la cual la prestación o el derecho al desempleo se suspendía mientras el titular realizaba una actividad por cuenta propia por una duración no inferior a veinticuatro meses.

Esta es una causa de suspensión del derecho a la prestación que se podía reanudar una vez que se había intentado la actividad por cuenta propia de esta forma. El trabajador autónomo podía reabrir y volver a solicitar el desempleo que venía disfrutando antes de iniciar su andadura como trabajador autónomo si tenía derecho a ella.

Esta protección no era igualitaria con los trabajadores autónomos y resultaba del todo insuficiente pues solamente se tenía derecho a ella cuando el trabajador había realizado una actividad por cuenta ajena anteriormente y siempre y cuando el ejercicio de una actividad por cuenta propia si no se ha continuado en un periodo de veinticuatro meses ya que si se superaba este periodo de tiempo se perdía definitivamente el derecho a la prestación por desempleo según el artículo 213 de la Ley General de la Seguridad Social.

Esta situación de irregularidad y de no igualdad entre trabajadores autónomos y trabajadores por cuenta propia hacía necesaria la aprobación de esta ley del año 2010 y el establecimiento de una norma que protegiera al trabajador autónomo frente a esta completa situación de necesidad.

La evolución histórica que se aprecia en la protección social del trabajador autónomo viene previamente establecida por que el legislador optó por establecer mejoras para el acceso al autoempleo como el pago único para desempleados que se constituyeran en autónomos, así como subvenciones y bonificaciones en la cuota de la seguridad social.

Este ánimo del legislador para fomentar el autoempleo hacía obligatoria la promulgación de una ley que diera cobertura al cese involuntario de la actividad para aquellos autónomos que su negocio no era viable finalmente.

Esta prestación suplía la falta de ingresos por el autónomo en esta contingencia de cierre y cese de actividad, pero además la posibilidad o no del abono de la cuota de seguridad social. Si bien debe tenerse en cuenta qué ese intento de identidad en el

nivel de protección es y era en ese momento algo deseable entre trabajadores autónomos y trabajadores por cuenta ajena, pero no constituye sin duda un imperativo constitucional debido a las diferencias entre estos dos colectivos.

- DESARROLLO NORMATIVO DE LA LEY 32/2010. EL R.D. 1541/2011.

La ley 32/2010 se puede considerar el desarrollo normativo más importante de protección social para los autónomos y que además necesitó de un reglamento posterior que lo desarrollara. Este desarrollo normativo se llevó a cabo mediante el Real Decreto 1541/2011²³ objeto de este apartado, en el cual se regulaba el funcionamiento de la solicitud de la prestación y la documentación que los autónomos deberían añadir al expediente de solicitud de la prestación.

Debido a que la publicación de la ley fue en agosto del 2010, la misma establecía que la entrada en vigor en noviembre de este mismo año y por tanto era urgente regular aspectos del procedimiento de concesión de la prestación que tenía relación con los cuarenta y ocho meses anteriores y la cotización en este periodo del trabajador por cuenta ajena.

De este modo sería fue en noviembre de 2011, cuando empezó a concederse esta nueva prestación a los primeros autónomos que lo solicitaron, esta necesidad hizo que fuera necesario publicar este Real Decreto en octubre de 2011 para habilitar mecanismos para la gestión.

El Real decreto tiene unos 32 artículos que vienen establecidos en 5 capítulos que van a ser objeto de análisis.

El Capítulo 1 como es propio, establece el contenido básico de la protección de esta prestación establecida en la ley 32/2010, así como un complemento de los requisitos para el nacimiento del derecho a la prestación, y las reglas especiales para la situación legal de cese que venían reguladas en la ley.

Muy interesante en este capítulo es el artículo 4 que complementa la ley 32/2010 en base al establecimiento de la situación legal de cese debido a motivos económicos,

²³ Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos. «BOE» núm. 263, de 1 de noviembre de 2011

básicamente. Todo ello debe ir acompañado de una declaración jurada y documentación para justificarlo.

El Real Decreto desarrolla el caso de los administradores de sociedades mercantiles para acreditar la disminución por razones económicas para esta prestación, así como el caso de los profesionales libres. También en el caso de trabajadores autónomos con establecimiento se establecen las normas de desarrollo de la ley para acreditar el cierre efectivo del establecimiento, todo ello para garantizar que la prestación se recibe con un cese efectivo de actividad.

Continuando con este Capítulo 1 se desarrolla y se complementa los conceptos de situación legal proceso de actividad por fuerza mayor por la naturaleza imprevisible o previsible pero inevitable de esta causa. Esta causa es la alegada cómo se verá en el cese de actividad en el caso de la pandemia COVID-19 del año 2020, por tanto, resulta muy importante recurrir a ese artículo número 5 del Real Decreto en el que se desarrolla esa fuerza mayor que lleva a la situación legal de cese.

Se complementa el concepto de situación legal de cese de actividad por pérdida de licencias, así como el supuesto especial de casos de violencia de género. El artículo 8 y el artículo 9 tratarán respectivamente del cese por circunstancias familiares ya vistas como la separación o el divorcio del autónomo con su familiar.

El Capítulo II regula al régimen de protección por cese, así como el funcionamiento del procedimiento de inicio de la prestación en el cual se establece desarrolla normativamente la prestación económica y la cuantía, así como el pago de la cotización de Seguridad Social durante la percepción.

Este Real Decreto continúa concretando la solicitud del reconocimiento del derecho a la prestación, que se llevará a cabo mediante solicitud a la mutua en la que el autónomo tenga añadida las contingencias profesionales a su protección.

Se determina que el plazo que tiene el órgano gestor, es decir la mutua, para responder al trabajador autónomo sobre el reconocimiento del derecho será de 30 días hábiles desde que se reciba toda la documentación solicitada por el órgano gestor. Como requisito adicional se debe inscribir el trabajador autónomo en el servicio público de empleo.

Tanto la cuantía como la duración de la prestación que vienen regulados en este desarrollo normativo efectuado por este reglamento se establecen en el artículo 12 y 13 que es básicamente lo contenido en la ley 32/2010, sin embargo para la base reguladora de la prestación por cese teniéndose en cuenta cómo se dijo anteriormente, la media de

las bases en los 12 meses anteriores, se podrá añadir una cuantía máxima o mínima de la prestación sobre todo en base a carencia de rentas de hijos a cargo y situación familiar del trabajador autónomo.

El artículo 14 tiene importancia debido a que determina quién abona la cotización durante la duración de la prestación. El abono debe incluir la incapacidad temporal. El periodo de abono de la cotización tendrá la misma duración que la propia prestación.

El artículo 16 da cumplimiento a lo indicado en la ley 32/2010 sobre la posibilidad de reapertura del derecho de la protección por cese de actividad por un trabajador autónomo una vez que ha que ha suspendido esta temporalmente.

El Capítulo III regula el régimen económico del sistema de la protección por cese del autónomo y para ello se indica que exclusivamente se llevará a cabo el abono de estas cuantías por dicha contingencia de los autónomos que mantuvieran cubierto el accidente de trabajo y las enfermedades profesionales. Es decir, la Seguridad Social procederá a un reparto del importe de las cotizaciones diferenciando entre el importe dirigido a cubrir los gastos originados por las prestaciones a abonar al trabajador autónomo beneficiario y su cotización. La ley establece un periodo en el que se analizará la gestión de las mutuas accidentes de trabajo y enfermedades profesionales estableciendo dos tipos de reservas.

El Capítulo IV regula las medidas de formación que debe llevar a cabo el trabajador autónomo que solicita la prestación por cese de actividad, serán los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas respectivas las que llevarán a cabo esta actividad como se ha mencionado anteriormente.

Por último, el Capítulo V contiene un desarrollo de la ley de origen en el cual se establecen las obligaciones de los autónomos sobre todo en el caso de infracciones y sanciones que pueden cometer y que darían derecho en algunos casos al reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas, mediante el cual se establecen los casos en que se establece al propio al órgano gestor, es decir, a la mutua, la declaración de indebida de la prestación.

V. OTRA MEDIDA DE PROTECCIÓN SOCIAL PARA AUTÓNOMOS. EL R.D. 1148/2011.

La función de equiparación que se venía concretando antes del año 2010 sobre todo entre los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia tiene una

norma entre el periodo 2010 y 2012 muy importante para la conciliación de la vida laboral y familiar en este Real Decreto²⁴.

Se establece una prestación²⁵ por el cuidado del del menor a cargo de un trabajador por cuenta ajena o cuenta propia qué es lo que nos interesa con cáncer o enfermedad grave. Nótese como ya en este Real Decreto se menciona en paridad junto con los trabajadores por cuenta ajena al trabajador autónomo.

Estamos ante una prestación que al igual que el cese de actividad, gestionan las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social para los trabajadores autónomos mutualistas y autónomos afiliados.

No mencionaré la parte que corresponde a los trabajadores por cuenta ajena por no ser objeto de este trabajo, sin embargo, se debe mencionar que los requisitos para poder optar a esta prestación son idénticos en un caso o en otro, es decir, que el menor con cáncer o enfermedad grave tenga una enfermedad reconocida en un listado de enfermedades graves publicado que implique un ingreso hospitalario de larga duración con continuación del tratamiento en el domicilio.

La cobertura social que se da a través de este Real Decreto para el trabajador autónomo es la posibilidad de solicitud como mínimo de una reducción del 50% de la jornada laboral y un máximo del 99,9%.

Esta prestación va dirigida a todas las personas en todos los regímenes de la Seguridad Social qué tienen un periodo mínimo de cotización exigido y proceden a la reducción de la jornada.

Si se reúnen los requisitos que se establecen en la norma, el subsidio equivale al cien por cien de la base reguladora de incapacidad temporal por contingencias profesionales. Además, se debe mencionar que desde el año 2015 es decir posterior a la publicación de esta norma, esta prestación está exenta de IRPF.

Los requisitos mínimos para el cobro de esta prestación con un marcado carácter social y conciliador de la vida familiar indican que el trabajador autónomo debe tener un mínimo período de carencia ya que si el trabajador autónomo es menor de 21 años no será

²⁴ Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. BOE» núm. 182, de 30 de julio de 2011.

²⁵ Djamil Tony Kahale Carrillo. La nueva prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, ISSN 0213-0750, N.º (Ejemplar dedicado a: Reformas en materia de Protección Social), págs. 365-397

necesario un periodo mínimo de cotización y sí el trabajador autónomo tiene una edad superior a los 26 años cumplidos, se exigirá 180 días dentro de los 7 años anteriores o un periodo de carencia de 360 días en el total de su vida laboral.

Al igual que en el cese de actividad el trabajador autónomo, éste deberá estar al corriente del pago de sus cuotas a la Seguridad Social y si no se hará una invitación al pago por la Tesorería General de la Seguridad Social.

La solicitud de la prestación para los trabajadores por cuenta propia se deberá realizar en la mutua de accidentes de trabajo presentando el respectivo formulario de prestación por cuidado de menor con enfermedad grave y los últimos tres recibos corrientes del ingreso de las cuotas de la Seguridad Social. En 30 días se le notificará como máximo el derecho a percibir este subsidio y se abonará por meses vencidos.

Esta prestación tiene una naturaleza de subsidio para que el autónomo compense la disminución de ingresos que padecen las personas al tener que disminuir su jornada por la necesidad de cuidar de hijos o menores a su cargo durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad. Es el propio Real Decreto el que establece las enfermedades graves a efectos del reconocimiento de dicha prestación.

VI. LA LEY 3/2012 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

La ley objeto de análisis²⁶ en este título responde sobre todo a la crisis económica que estaba atravesando el país desde 2008 y que había dado como consecuencia el desarrollo de cara a la protección social de los autónomos analizado anteriormente del 2010 y 2011.

En el año 2012 la situación y gravedad de la crisis no tenía precedentes y en España se había destruido más empleo y más rápidamente que las principales economías europeas²⁷. A la fecha de publicación de esta ley 3/2012 en concreto en el verano de este mismo año, la cifra de paro se situaba por encima de los cinco millones de personas.

²⁶ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. «BOE» núm. 162, de 07 de julio de 2012.

²⁷ Ana de la Puebla Pinilla. Flexibilidad interna y reforma laboral (Ley 3/2012). Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid, ISSN 1575-720X, N.º, págs. 195-208

En concreto se estaba destruyendo empleo en todos los sectores, si bien los jóvenes menores de veinticinco eran uno de los principales colectivos afectados. Esta ley intenta responder a un problema y en concreto a una crisis económica que había evidenciado una insostenibilidad del modelo laboral español tanto para trabajadores por cuenta ajena como veremos para autónomos y su protección social que es objeto de este trabajo.

El Capítulo II de la ley ya establece medidas dirigidas a fomentar la contratación indefinida para luchar contra la temporalidad que se venía viendo en julio de 2012 y para intentar incrementar el empleo estas medidas incluidas favorecen a la contratación trabajadores por trabajadores autónomos.

Las medidas que se van a desarrollar para el trabajador autónomo en el ejercicio de su actividad en esta ley que sobre todo intenta reestructurar del mercado de trabajo en la situación a la que se encontraba España en estos momentos, y lo que hace es aprobar una serie de contratos y una serie de bonificaciones por transformación de contratos para los trabajadores autónomos.

Estos beneficios sociales en la cotización por trabajadores son la famosa tarifa plana que también podían hacer uso los trabajadores autónomos y que constituye una mejora en un momento delicado para este colectivo.

Hay que destacar que se establece por ejemplo la disposición adicional undécima una bonificación para nuevas altas de familiares de autónomos. Será en esta ley de 2012 cuando el cónyuge o la pareja de hecho y familiares de los trabajadores autónomos por consanguinidad hasta el segundo grado tengan una bonificación importante en la cotización de la Seguridad Social ya que por su vínculo con el trabajador autónomo deben cotizar por el régimen especial de trabajadores autónomos. Esta bonificación tendría una duración de 18 meses y se encuentra en aplicación en el día de hoy.

Esta ley realmente iba enfocada al mercado laboral sobre todo al mercado por cuenta ajena. La gravedad de la crisis hacía que se tuviera en cuenta al trabajador autónomo y que se garantice la flexibilidad en la toma de decisiones de éstos.

Uno de los aspectos más importantes fue la nueva modalidad del contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores, que podía hacer uso por supuesto, el trabajador autónomo con menos de 50 trabajadores a su cargo.

VII. EL REAL DECRETO LEY 5/2013.

En el año 2013 se establece un nuevo Real Decreto ley²⁸ por el carácter de urgencia que tienen las medidas adoptadas que va a proteger al trabajador autónomo respecto a la jubilación anticipada y jubilación ordinaria.

El Real decreto ley 5/2013 tiene como objetivo debido al año en el que se publica y la situación económica y social, intentar prolongar la vida activa de los trabajadores por cuenta ajena y cuenta propia y conseguir de esta forma una larga carrera de, así como la existencia entre un salario o unos rendimientos y una pensión de jubilación.

Esta norma afectó al trabajador autónomo de una forma importante ya que se regula el envejecimiento activo como problema de una sociedad como la española, a la vez que regula el tránsito entre la vida activa y la pensión de jubilación. Abarca un problema que se estaba dando a la sociedad española, el problema de la jubilación anticipada la jubilación parcial, y la compatibilidad entre vida activa y pensión que tiene una especial relevancia en el trabajador autónomo.

Es el primer capítulo de esta norma es donde se recoge el principio de que se puede compatibilizar una vida activa con una pensión de jubilación también para el trabajador por cuenta propia y se pretende favorecer el alargamiento de la vida aprovechar en mayor medida los conocimientos y capacidades del trabajador autónomo.

Se prevé que los trabajadores tanto por cuenta ajena como por cuenta propia que tengan un largo recorrido en cotización y lleguen a la edad de jubilación puedan compatibilizar esta pensión con una vida activa cobrando el 50% de la pensión y con unas obligaciones de cotización social limitadas.

La protección social que se confiere con esta norma es la protección del trabajador autónomo que se ha visto obligado a jubilarse anticipadamente. Tanto como requisito principal es tener cumplido dos años menos de la edad de jubilación, y haber cotizado treinta y cinco años.

VIII. EL REAL DECRETO LEY 16/2013 DE MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONTRATACIÓN ESTABLE Y MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES.

²⁸ Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. «BOE» núm. 65, de 16 de marzo de 2013

En consonancia con la ley 3/2012 de la llamada reforma laboral, la ley²⁹ objeto de análisis en este apartado también afectó a la contratación por parte de los trabajadores autónomos siguiendo un plan de flexibilizar el mercado de trabajo reforzar la contratación indefinida por parte de las pequeñas empresas.

En cuanto a los contratos para emprendedores que se aprobaron en la reforma laboral de 2012 y que afectaban también al trabajador autónomo que quería contratar se estableció en esta norma la posibilidad de que dichos contratos de apoyo a emprendedores pudieran formalizarse a tiempo parcial, de esta forma se adaptaba a la bonificación no solo de jornada completa siendo ahora la posibilidad de obtener bonificación a cargo de la Seguridad Social por un contrato a tiempo parcial.

Una de las normas más importantes que establece esta ley es la cuantía se mínima de cotización de los trabajadores autónomos, de esta forma si el trabajador autónomo contrata a diez o más trabajadores en el año de referencia, su base mínima de cotización sería igual a la base mínima del grupo de cotización 1 del régimen general.

Son por tanto las dos modificaciones más importantes que afectan al trabajador autónomo respecto de esta ley del año 2013.

IX. LA LEY 11/2013, DE 26 DE JULIO, DE MEDIDAS DE APOYO AL EMPRENDEDOR Y DE ESTÍMULO DEL CRECIMIENTO Y DE LA CREACIÓN DE EMPLEO

No fue hasta julio del año 2013 cuando se publicó la ley 11/2013³⁰ que contiene una serie de medidas en varios sectores, de apoyo al emprendedor y por tanto al trabajador autónomo y de estímulo y crecimiento a la creación de empleo. la entrada en vigor de dicha ley fue en julio de 2013.

Una de las medidas importantes de esta ley fue que los beneficiarios de las prestaciones por desempleo que se den de alta como autónomos podían compatibilizar la percepción mensual de la prestación por desempleo con el trabajo autónomo.

²⁹ Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. «BOE» núm. 305, de 21 de diciembre de 2013.

³⁰ Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. «BOE» núm. 179, de 27 de julio de 2013

Estamos ante una ley que tiene su primera línea de actuación en la estrategia que consiste en el apoyo y promoción del trabajo autónomo de jóvenes. Es una medida para salir a la crisis que en estos años está mermando la actividad económica de España, por tanto, se estableció que los menores de treinta años o treinta y cinco años si son mujeres tuvieran una reducción durante los primeros 15 meses del 30% de la cuota aplicada sobre la base mínima de cotización y una bonificación durante los 15 meses posteriores al momento que acaba dicha reducción.

Con esto se intenta aligerar en un primer momento en el ejercicio de autónomo de la carga que suponen las cotizaciones sociales y fomentar el autoempleo como medida de salida del desempleo.

Según se había mencionado anteriormente, la percepción de la prestación por desempleo se suspendía durante veinticuatro meses si el trabajador desarrollaba una actividad por cuenta propia. Pues bien, con carácter general ahora con esta nueva normativa para dar una mayor seguridad económica al joven emprendedor se aumenta este periodo de 24 a 60 meses durante el cual la percepción de la prestación queda en suspenso por la realización de un trabajo por cuenta propia y de esta forma se modifica el artículo 212 la Ley General de la Seguridad Social.

Para fomentar la contratación de jóvenes³¹ que es el colectivo al que va dirigido esta ley en concreto por parte de microempresas o empresarios autónomos, se incentiva la contratación de menores de treinta años desempleados con una reducción del cien por cien de la cuota empresarial en la Seguridad Social por contingencias comunes durante un año.

Debido también a los problemas que se enfrentan los jóvenes en España que van a intentar acceder por primera vez al mercado de trabajo, se bonifican los contratos a tiempo parcial para estos tipos de trabajadores sin ninguna experiencia laboral o con una experiencia menor a 3 meses considerándose la causa del contrato precisamente la adquisición de una mínima experiencia profesional. Este contrato también puede utilizarlo el trabajador autónomo.

Se debe destacar que en esta ley se toma como capital importancia que el tejido empresarial español tanto cuantitativa como cualitativamente está conformado por

³¹ Cristina Aragón Gómez. Una aproximación al cuadro actual de incentivos al empleo, haciendo especial referencia a la tarifa plana en la cotización a la Seguridad Social. Las reformas laborales y de Seguridad Social de la Ley 11/2013, de 26 de julio al Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero. / Ignacio García-Perrote Escartín (Dir.), Jesús R. Mercader Uguina (Dir.), 2014, ISBN 978-849898-828-4, págs. 167-211

pymes y autónomos, es decir, el trabajador autónomo en su evolución desde el año 2008 y siguientes, ha ido teniendo una importancia creciente en el mercado de trabajo y se considera ahora una medida de salida para el fuerte desempleo que azota al país.

La ley considera al trabajador autónomo uno de los principales motores para mejorar la situación económica, sin embargo, se estaba produciendo un descenso de la actividad económica que ha tenido este colectivo.

Por tanto, lo que se pretende es potenciar y facilitar la iniciación de actividad empresarial especialmente la situación económica que en el año 2013 era bastante mala y era necesario establecer un sistema que promoviera la creación de proyectos empresariales que generaran empleo y sobre todo con un valor añadido, cosa que sí podían hacer los trabajadores autónomos.

Aunque la ley tiene su foco principalmente en el trabajador joven y el desempleo juvenil en España como problema estructural, se destaca la importancia del trabajador autónomo en la ley.

X. LA LEY 31/2015 POR LA QUE SE MODIFICA Y ACTUALIZA LA NORMATIVA EN MATERIA DE AUTOEMPLEO Y SE ADOPTAN MEDIDAS DE FOMENTO Y PROMOCIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO.

En el marco de las sucesivas medidas normativas tomadas desde el año 2000 a 2013 se aprecia el fomento del trabajador autónomo como medida de salida de la crisis desde el año 2008. El trabajador autónomo ha desempeñado un papel protagonista en las políticas de empleo desde esta época y se considera ya en esta propia ley como las anteriores un factor de crecimiento y mantenimiento de empleo muy importante en el tejido productivo español. De esta forma la legislación laboral vuelve a la carga con la reactivación económica y la creación de puestos de trabajo a través del estímulo normativo del empresario individual intentando incentivar la llamada cultura emprendedora.

Ya en el año 2012 con la ley 3/2012 se incorporó el contrato de apoyo a los emprendedores y no fue hasta la ley 11/2013 anteriormente analizada, donde este contrato de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo fue aumentado.

Los motivos o razones que permiten explicar la aprobación de esta ley 31/2015³² es la necesidad en este momento a mediados del año 2015 de sistematizar y establecer un marco vigente a los incentivos al trabajo autónomo y a la economía social todo ello para garantizar una mayor seguridad que el legislador ha ido reuniendo en las leyes anteriores y en esta, como una batería de medidas e incentivos en favor de este colectivo.

La Ley tiene seis artículos junto a una disposición adicional única, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales que reforma varios textos normativos anteriores siendo los cambios de mayor calado que en anteriores normas.

Sin duda entre las medidas adoptadas se ha procedido a sistematizar los incentivos en las cotizaciones a la Seguridad Social en los supuestos de inicio de actividad por un trabajador autónomo que es lo que se denominó la tarifa plana para autónomos que se mantiene hasta la actualidad y permite a los nuevos autónomos aquellos que no hayan estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores al pago de una cuota reducida durante seis meses.

Esta tarifa plana para autónomos supuso un una auténtica revolución y un incentivo para el inicio de la actividad del trabajador autónomo. En este momento no se consideraban beneficiarios de esta bonificación los trabajadores autónomos que se constituían en sociedad colectiva mercantil, lo cual sucederá más tarde y sí se beneficiarán de dicha tarifa las víctimas de violencia de género o de terrorismo y personas con discapacidad igual o superior al 33%.

Además de la tarifa plana para el inicio de actividad de un trabajador autónomo se estableció un nombre de incentivos en la afiliación para determinados colectivos como puede ser alta de autónomo de los familiares que colaboraban en la actividad y se incorporaban a la misma, así como la contratación de trabajadores interinos durante la suspensión de actividades del autónomo por maternidad.

Los trabajadores autónomos económicamente dependientes fueron destinatarios de otra de las novedades que destacaba la norma que, a fin de evitar la compatibilización de la actividad profesional con su vida familiar, se les autoriza a contratar a un trabajador por cuenta ajena mientras dure la interrupción de la prestación de sus servicios por un máximo de doce meses cuando esta suspensión venía motivada por una situación de

³² 5 ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social. «BOE» núm. 217, de 10 de septiembre de 2015

maternidad o paternidad etcétera. Por tanto, se fue dando un mayor enfoque al desarrollo del TRADE también en esta norma.

En el intento de fomentar el autoempleo se modifica parcialmente la regulación de las prestaciones por desempleo y por cese de actividad del trabajador autónomo. En primer lugar, respecto a las prestaciones por desempleo se intenta facilitar el inicio de la actividad profesional como autónomo y se posibilita la capitalización del cien por cien de la prestación por desempleo en un pago único, el llamado pago único para inicio de actividad de un trabajador autónomo, que también sigue vigente a fecha de hoy.

Esta capitalización de dicha prestación también se extiende para trabajadores que se incorporen como socios en sociedades mercantiles.

La prestación de desempleo en relación con el trabajador autónomo también tiene una nueva variante con la entrada en vigor de esta ley, ya que se podía compatibilizar en este momento la prestación por desempleo con el ejercicio de la actividad empresarial individual durante un máximo de nueve meses quedando suprimida la barrera de la edad anteriormente fijada en los treinta años.

Como se puede apreciar, esta ley del año 2015 se inscribe dentro de la estrategia recurrente del emprendimiento a lo que los últimos años se han entregado una devoción absoluta el legislador español en materia laboral y protección social del trabajador autónomo, sin duda esta actividad legislativa viene alentada por la Unión Europea y todo en ello en aras de darle una mayor salida al desempleo que acuciaba en este momento a España desde la crisis de finales del año 2008.

A modo de conclusión la ley 31/2015 es una ley de economía social y se centró sobre todo como un impulso unificador de la legislación existente en materia de autoempleo individual con una pretensión única de crear empleo estable por parte de todos los trabajadores autónomos y las pymes, por tanto tenía como centro de actuación el trabajador autónomo objeto de este trabajo ya que fomenta este tipo de trabajo siendo consciente de que representa un relevante parte del mercado de trabajo y que tras esta crisis que se está empezando a superar la creación de empleo mediante este colectivo está siendo un éxito.

Todo ello se enmarca en una política de empleo de los últimos años anteriores al año 2015 cuyo objetivo siempre ha tenido en cuenta en mayor o menor grado el emprendimiento y el trabajador autónomo.

Esta norma por tanto supuso un nuevo escenario para las ya detectadas necesidades de actualización y sobre todo organización de la regulación existente en materia de

trabajador o autónomo y autoempleo. Debemos poner en consonancia esta ley del año 2015 con la anterior ley 20/2007 del trabajo el Estatuto del trabajador autónomo que en el artículo 27 ya indicaba que los poderes públicos debían adoptar políticas de desarrollo del autónomo dirigidos por iniciativas económicas y profesionales, todo ello se ha venido reforzando por parte de los sucesivos gobiernos desde el año 2007 al 2015 dictándose por éste medidas necesarias a este fin.

XI. LA LEY 6/2017 DE REFORMAS URGENTES DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO.

Esta nueva ley³³ de 2017 de reformas urgentes del trabajador autónomo se pone de nuevo el acento en la importancia del trabajador autónomo como motor de la economía y como refugio para el desempeño de actividades económicas que tradicionalmente habían sido desarrolladas por cuenta ajena³⁴.

La ley elogia el papel que los autónomos han tenido en los momentos difíciles sobre todo del año 2008 hasta el año 2015 de los trabajadores autónomos en el desarrollo de la actividad económica de España por lo que con esta ley se decidió apoyar y reconocerles ciertos beneficios para que mejoraran su actividad día a día.

Una de las primeras ventajas que se establecen en esta ley es hacer constar la irregularidad en cuanto a la percepción de sus ingresos que no son fijos y que están sujetos a variaciones, por tanto la obligación de cotizar a la Seguridad Social debe ir en consonancia con esta discontinuidad de ingresos propia del trabajador autónomo, y de este modo se permitieron sucesivas altas y bajas dentro del régimen especial de trabajadores autónomos dentro de cada año natural a conveniencia del propio trabajador produciendo efectos las tres primeras de cada año el mismo día en que se producen y las posteriores el día primero.

Lo anterior significaba que la cotización quedaría vinculada a número real de días que el trabajador autónomo realizara la actividad, dando un reconocimiento a esa discontinuidad.

³³ Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. «BOE» núm. 257, de 25 de octubre de 2017

³⁴ POLO SÁNCHEZ, María Cristina. Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo [BOE n.º 257, de 25-X-2017]. *Ars Iuris Salmanticensis: AIS : revista europea e iberoamericana de pensamiento y análisis de derecho, ciencia política y criminología*, ISSN-e 2340-5155, Vol. 6, N.º. 1, 2018, págs. 284-286

Esta medida era una medida bastante demandada por este colectivo y que responde a una realidad y evitaba unos gastos que el trabajador autónomo anteriormente tenía que soportar.

La segunda medida también demandada por los autónomos y era que la cotización de los trabajadores autónomos tiene la dificultad en la determinación debido a la discontinuidad de ingresos que pueden tener los autónomos para hacer frente al pago de la cuota de la Seguridad Social. Por tanto, se estableció un recargo del 10% bajando del 20% si se abonaba en el mes siguiente al pago obligado, con esto se intentó evitar los obstáculos que en estos momentos se estaban dando para los trabajadores autónomos con el difícil acceso a créditos bancarios y la alta tasa de morosidad a la que debían enfrentarse día a día.

Otra de las medidas tomadas en esta ley es la compatibilidad entre el trabajo autónomo y el ejercicio de una actividad por cuenta ajena que es una actividad valorada positivamente por el legislador en el sentido de que permite una devolución en el exceso de cotizaciones que podía alcanzar el 50% de ese acceso y que tenía como tope el 50% de las cuotas ingresadas en el régimen especial de trabajadores autónomos. La devolución debería ser abonada por la Seguridad Social antes de mayo del siguiente año.

También estableció la ley la ampliación de la tarifa plana de cincuenta euros mensuales a los 12 meses siguientes a la fecha de alta en la cotización por contingencias comunes aplicándose un 30% en los 12 meses adicionales sobre esa misma cotización de esta forma se ampliaba la tarifa plana que se reguló en un primer momento en la norma analizada anteriormente.

Otro de los aspectos que tiene en cuenta la ley a la hora de regular el trabajador autónomo y las medidas que se establecen en ella, es la conciliación de la vida personal familiar y laboral de este colectivo que resulta mucho más complicado en este momento que el del trabajador por cuenta propia de esta forma se regula la bonificación del cien por cien de la cotización por contingencias comunes en el caso de un descanso por maternidad o paternidad, adopción y riesgo durante el embarazo, siempre que su duración sea superior a un mes además la reincorporación de nuevo a su actividad por parte de los autónomos

De este modo, la trabajadora que se había dado de baja y vuelve al ser alta después de una maternidad volvería a disponer de la posibilidad de acogerse a la tarifa plana siempre que se optara por cotizar por la base mínima.

Por otro lado, también se tiene en cuenta otras dos cuestiones que introducen una novedad y mejora sobre esa inevitable comparación que siempre hay entre el trabajador asalariado y el autónomo. En un primer lugar destaca la nueva conceptualización del accidente de trabajo que tradicionalmente había venido manteniendo su relación directa e inmediata con el trabajo lo que hacía que la posibilidad de que el autónomo sufriera un accidente *in itinere*, es decir, de camino al trabajo.

Con esta nueva ley se produce una equiparación con los trabajadores por cuenta ajena algo que se viene exigiendo desde este colectivo de hacía muchos años y se aumentó por tanto su protección jurídica ya que no existía una justificación razonable que excluyera el accidente *in itinere* al trabajador autónomo respecto al trabajador por cuenta propia. Cualquier accidente sufrido al ir a volver del lugar donde se realiza la prestación o la actividad por parte del trabajador autónomo habitualmente que puede no coincidir con su domicilio local, nave u oficina, sería calificado como accidente laboral.

Por otro lado, se regula de nuevo la compatibilidad entre trabajo y pensión que adquiere una nueva dimensión para el trabajador autónomo.

Se establece una modificación importante ya que siendo la regla general que solo se admite la percepción simultánea de los ingresos derivados del trabajo por cuenta ajena con el 50% de la pensión si la actividad la realiza un trabajador autónomo y demuestra tener al menos a un trabajador contratado por cuenta ajena la pensión sería de un 100% compatible con esta actividad.

Estamos ante una ley que mejora indudablemente el ejercicio del trabajo autónomo y aunque quedan ciertas materias que necesitan un mayor consenso social y que requieren un amplio periodo de reflexión, esta ley puede tenerse por una mejora considerable del colectivo del trabajador autónomo que es necesario mencionar.

También en esta norma tuvo en cuenta las bonificaciones por contratación de familiares que constituyó otra prueba de que los poderes públicos querían promocionar la empresa familiar reconociendo una bonificación de la cuota empresarial por contingencias comunes del cien por cien durante 12 meses siempre que se contratara por cuenta ajena y de manera indefinida al cónyuge, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, en este caso al igual que los trabajadores por cuenta ajena deberán mantener el nivel de empleo durante 6 meses posteriores a la celebración de estos contratos.

XII. IMPACTO DEL REAL DECRETO LEY 6/2019.

Como primer punto de esta nueva norma³⁵, se pretendía hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres mediante la eliminación de toda discriminación directa e indirecta contra la mujer, un motivo que ya venía recogido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de las mujeres y hombres que planteaba una aspiración similar.

Mediante esta norma, se intenta erradicar aplicaciones normativas o comportamientos empresariales que desembocan en una discriminación indirecta, así como revisar ciertas iniciativas y acciones positivas laborales destinadas durante años a favorecer la presencia de mujeres en el mercado de trabajo y que no has tenido el resultado esperado.

Hay que destacar que la ley se formula mediante un Real Decreto Ley sobre todo para dar salida a un problema en materia de igualdad que difícilmente tiene una repentina aparición de nuevas circunstancias, por lo tanto, la utilización de un Real Decreto ley quiebra en cierto modo ante esta situación.

Las medidas que se tienen en cuenta para los trabajadores autónomos en este Real Decreto ley son las siguientes. Se establece para empresas con más de cincuenta trabajadores la obligación de implementar un plan de igualdad que no acepta al trabajador autónomo, sin embargo sí afecta a éstos la obligatoriedad nueva de llevar un registro con los valores medios de los salarios complementos salariales y prestaciones extraordinarias desagregados por razón de sexo de sus trabajadores así como los grupos profesionales y puestos de trabajo iguales o de igual valor, estos registros podrán ser conocidos por cualquier persona con interés directo y los propios trabajadores, esta obligación afecta a todos los empleadores entre los que se incluyen el propio trabajador autónomo que contrata.

Una medida laboral que puede afectar a un trabajador vinculado a un empresario individual o trabajador autónomo es que la ejecución del contrato puede verse paralizada si la trabajadora es sujeto de violencia de género o si durante el periodo de prueba se extingue este mediante desistimiento empresarial y la trabajadora se encuentra embarazada convirtiendo este cese en un auténtico despido nulo.

³⁵ 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

Pero la norma más relevante de este Real Decreto ley es la supresión del permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo ya que desde el mismo día del nacimiento se atribuye a la Seguridad Social competencia. Además, incluye la posibilidad de la inclusión de los dos progenitores del mismo sexo para evitar la discriminación de la mujer en el mercado laboral en conexión con la maternidad y que deje de ser un factor de exclusión.

Cuando se establece tanto para los trabajadores a la hora de autónomos como para trabajadores sobre todo por cuenta ajena, se establece un conjunto de medidas que acabarán en el año 2021 con el reconocimiento de 16 semanas para cada progenitor.

XIII. LA EVOLUCIÓN NORMATIVA EN DURANTE LA PANDEMIA: 2020 – 2021.

Se pretende en este apartado establecer un recorrido durante el régimen del régimen jurídico y de la evolución de la protección extraordinaria y el cese de actividad debido a la situación provocada por el COVID-19.

Se va a tratar de analizar la inicial protección establecida en el artículo 17 del Real decreto ley 8/2020³⁶ hasta las múltiples situaciones protegidas en el Real decreto ley 11/2021³⁷.

En el año 2018 la dificultad de acceder a las prestaciones por cese de actividad y su inicial carácter voluntario por parte del trabajador autónomo para cubrir esta cobertura a través de las mutuas de accidentes de trabajo hizo que tuviera que reformarse tanto los requisitos de acceso como el establecer la obligatoriedad en la cobertura para todos los trabajadores autónomos que se llevó a cabo en el Real decreto ley 28/2018.

También debe tenerse en cuenta que desde el año 2018 hasta el inicio de la pandemia las estadísticas recogían numerosas prestaciones denegadas por las mutuas colaboradoras, demostrándose la dificultad de acceso por no poderse demostrar la situación legal de cese que daba derecho a la prestación, de este modo debido sobre todo a la crisis por la pandemia, el legislador decidió establecer una protección especial por cese total o parcial, sin embargo el confinamiento producido por el Real decreto

³⁶ Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. «BOE» núm. 73, de 18/03/2020

³⁷ Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos. «BOE» núm. 127, de 28 de mayo de 2021

436/2020³⁸ sobre el estado de alarma y debido a esta crisis fue inicialmente pensado para quince días pero posteriormente se fue alargando en el tiempo.

Esta situación provocó que el trabajador autónomo quedarse sin ingreso por no poder ejercer su actividad y por no poder acceder a la prestación ordinaria del cese de actividad que anteriormente se ha analizado.

Sin duda el primer paso hacia una protección extraordinaria por cese de actividad para los trabajadores autónomos se llevó a cabo en el artículo 17 del Real decreto ley 8/2020 y llegó a modificarse hasta en 5 ocasiones para ajustarlo a la realidad o situaciones que los poderes públicos tenían.

Mediante el artículo 17 del Real decreto ley 8/2020 se creó la primera prestación extraordinaria por cese para los autónomos afectados por la declaración del Estado de alarma del Real decreto 463/2020. Tenía como objeto la cobertura de necesidades de los autónomos ante la suspensión de actividad ocasionada por la pandemia.

En un primer momento la vigencia limitada era de un mes a partir de la entrada en vigor del Real decreto 436/2020 o hasta el último día del mes en el que finalizaba el estado alarma.

En cuanto a los beneficiarios el propio Real Decreto ley 8/2020 se establecía esta excepcional prestación para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y socios trabajadores y que como regla general no hubieran cesado en su actividad la fecha de entrada en vigor del Real decreto ley.

Un requisito más importante era encontrarse en situación de alta y demostrar la situación legal de cese de actividad, es decir la imposibilidad de ejercer la actividad según el Real decreto 463/2020 mediante la acreditación de una reducción de sus ingresos de al menos un 75% respecto a los periodos que anteriormente sí podían probar de 12 meses además de estar al corriente de pago de la cuota de autónomos y en caso contrario sería invitación al pago como en el cese de actividad ordinario.

Respecto a la cuantía de la ayuda, podrían darse dos situaciones dependiendo de si el trabajador tenía un periodo de carencia suficiente de 12 meses en la cotización por cese de actividad ordinaria.

El siguiente supuesto que se podía dar eran aquellos autónomos que se habían encontrado en esta situación y que no acreditaron el periodo de carencia de 12 meses

³⁸ Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. «BOE» núm. 67, de 14 de marzo de 2020

de cotización previo para poder tener derecho a la prestación de cese, obtendrían una prestación del 70% de la base mínima de cotización.

En cuanto a la duración al principio fue de un mes, aunque se incrementó hasta el último día del mes en el que finalizó el estado de alarma prorrogándose hasta finales de junio aproximadamente del año 2020.

Mediante el Real decreto ley 24/2020 se permitió alargar esta prestación del cese extraordinario de actividad hasta el 30 de septiembre pasando del cese de actividad extraordinaria a un tipo de cese ordinario regulado y establecido en la ley de General de la Seguridad Social en su artículo 327.

En cuanto a esta prestación extraordinaria se encomendó su gestión como no podía ser de otra forma a las mutuas de accidentes de trabajo. A partir de septiembre del año 2020 mediante el Real decreto 24/2020 de 26 de junio, se intentaba llamar a una nueva normalidad que significó la continuación de la actividad eso sí con restricciones.

Se elaboró por tanto una nueva protección para los trabajadores autónomos a través del cese de actividad que dio lugar a diversas situaciones.

Por tanto a partir del 30 de septiembre el cese extraordinario de actividad mutó a uno de tipo ordinario regulado en el artículo 327 de la Ley General de la Seguridad Social como se ha indicado anteriormente, pero sin embargo tenía un carácter especial ya que conllevaba menos requisitos respecto a los requisitos exigidos en la normativa establecida con carácter general en el Real decreto ley 8/2015 permitiendo la compatibilidad de la actividad económica siempre que se certificaran unos requisitos para así intentar aliviar cargas en el reinicio de actividad una vez establecido de Estado de alarma.

Esta nueva prestación ordinaria resultante, pero con requisitos especiales de cese de actividad, finalizaría el 30 de septiembre del año 2021 según se estableció en el artículo 7 del Real decreto ley 11/2021. Los trabajadores que vinieran percibiendo esta prestación solo podían tener derecho a ésta a partir del 31 de mayo de 2021 si no hubieran agotado el periodo establecido en el artículo 338 de la Ley General de la Seguridad Social, por tanto, en este momento se endurece el acceso a esta prestación respecto a la regulación anterior del año 2020.

La cuantía de la prestación ordinaria por cese de actividad regulada en este Real Decreto del año 2021 no indicaba nada sobre la prestación económica por tanto se mantuvo el 70% del promedio de la base de cotización de los 12 meses anteriores a la a la situación de cese.

También en el Real decreto ley 24/2020 se intentó dar cobertura a los trabajadores autónomos de temporada que por su tipo de trabajo no se habrían visto afectados al comienzo de la pandemia.

XIV. EL REAL DECRETO LEY 13/2022. NUEVO SISTEMA DE COTIZACION PARA 2023.

Llegados al año 2022 se produce una aspiración³⁹ muy importante por parte de los poderes públicos que es el ajuste del sistema de cotización para los trabajadores autónomos que durante todo el verano del año 2022 mantuvo en vilo a las asociaciones de empresarios.

El problema principal⁴⁰ que se daba era la intención por parte del gobierno de adecuar los ingresos que se están declarando en Hacienda por parte de los autónomos, a su sistema de cotización, porque como sabemos, esos ingresos que se declaraban no tenían vinculación con la base de cotización del régimen especial de trabajadores autónomos que se estaba aplicando a los trabajadores autónomos.

Esta diferencia entre lo que se está declarando de ingresos en Hacienda y lo que se está teniendo en cuenta a la hora de cotizar estaba provocando y está hoy en día provocando un problema a la hora de la jubilación del autónomo.

Este problema no es otro que cuando el autónomo llega a la edad de jubilarse y se le reconoce el derecho a esta prestación, su importe es mucho menor a lo que ha venido percibiendo durante toda su vida laboral como autónomo, esto es debido a que el régimen de cotización es voluntario actualmente hasta la entrada en vigor de este Real Decreto ley 13/2022.

El autónomo en su vida laboral podía elegir su base de cotización a partir de una base mínima a una base superior, que en algunos determinados casos obligados por la ley como por ejemplo el caso de socios o administradores de sociedades colectivas se establecía obligatoriamente.

³⁹ Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad. «BOE» núm. 179, de 27 de julio de 2022

⁴⁰ Rosa Rodríguez Martín-Retortillo. El impacto de la reforma de la Seguridad Social en el trabajo por cuenta propia: Alcance de las medidas en los trabajadores autónomos del reta y del régimen especial del mar. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, ISSN 0213-0750, N.º, págs. 217-242.

En los demás casos es el autónomo el que determina la base de cotización por la que quiere cotizar y por tanto su pensión de jubilación se vincula a esta base de cotización que no tiene absolutamente nada que ver con los ingresos que trimestral o anualmente estuviera declarando ante la Agencia Tributaria.

Pues bien, la publicación el 27 de julio del Real decreto ley 13/2022 hace que se establezca un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejore la protección por cese de actividad.

La entrada en vigor de la ley será el 1 de enero de 2023 y afectará a todos los trabajadores autónomos que coticen en el régimen especial de trabajadores autónomos incluidos también los autónomos societarios de los que se ha hablado antes, y pretende aproximar un poco esta base de cotización que ha sido voluntaria hasta este año a sus ingresos reales en un contexto en el que el 80% de este colectivo de autónomos según varias fuentes opta hoy día siempre por la base mínima de cotización al margen de cuál sean los rendimientos reales que obtiene la actividad.

La reforma prevé que en los próximos tres años se despliegue de forma progresiva un sistema de doce tramos que determinará las bases de cotización y las cuotas en función de unos rendimientos netos del autónomo, esto será un modelo de transición en los próximos tres años que acabará con un modelo definitivo de cotizaciones por ingresos reales que se producirá como muy tarde dentro de 9 años.

En la primera fase en la que nos vamos a encontrar a partir del 1 de enero del 2023. La Seguridad Social irá normalmente entre los 230,00€ de cuota a los 500,00€ al mes en 2023, además los autónomos pueden cambiar de cuota unas seis veces al año en función de sus ingresos netos que prevén.

Estas bases tendrán un carácter provisional ya que será al final del ejercicio fiscal y una vez conocidos los rendimientos netos anuales del trabajador cuando se deberá regularizar las cotizaciones devolviéndose o reclamándose cuotas en el caso en el que el tramo de rendimiento neto definitivos esté por debajo o por encima de los tramos que se han publicado.

La ley 13/2022 se estructura en 6 artículos con 3 disposiciones adicionales, 7 disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y 5 disposiciones finales.

A través de este Real Decreto ley, se modifican numerosos artículos de la Ley General de la Seguridad Social con el objeto de modificar los en varios casos como por ejemplo la compatibilidad de jubilación y trabajo por cuenta propia la cotización en situación de

pluriactividad la cobertura de la prestación de incapacidad temporal y otro tipo de cotización.

Está claro que con la creación de este nuevo sistema de cotización para el autónomo la figura éste a tiempo parcial pierde su finalidad.

Se modifican por el Real decreto varios artículos de la ley 20/2007 anteriormente analizada, para adaptarlos al nuevo sistema de cotización. En concreto la regulación de bonificaciones en ellos contenidas de las bases de cotización.

El artículo cuarto y quinto modifican numerosas normas como por ejemplo el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social y especialmente el Reglamento General sobre cotización y liquidación para adecuarlos al contenido de esta reforma legal del sistema de cotización.

Por otro lado, volvemos a tener una modificación normativa laboral mediante un Real Decreto ley y la urgente necesidad para poder utilizar esta forma jurídica como instrumento jurídico que será de aplicación para el próximo año 2023 en función del establecimiento del nuevo sistema de cotización y la importancia que para este sistema tiene los rendimientos netos.

El artículo sexto del Real decreto ley modifica el Real decreto 504/2022 para actualizar su regulación respecto a los autónomos estableciéndose que las bases de cotización definitivas se fijarán en función de los rendimientos netos derivados de su actividad económica.

Hay que tener en cuenta que el 26 de julio se aprobó esta norma y a pesar de que la norma entrará en vigor en enero de 2023, su texto ya ha sido modificado por el Real decreto ley 14/2022 de 1 de agosto. de este modo vamos a pasar a analizar todas las medidas que incluye este Real Decreto ley 13 2022 aplicables desde el día 1 de enero de 2023.

En primer lugar, se establece una nueva tarifa plana una cotización de 80,00€ mensuales entre los años 2023 y 2025 para aquellos trabajadores por cuenta ajena que inicien por primera vez una actividad económica.

En cuanto al cese de actividad que ha sido tratado ampliamente en este trabajo se introduce dos nuevos supuestos para acceder a esta prestación. Uno de los cuales es la reducción de plantilla o el mantenimiento de deudas.

Hay otras medidas muy importantes que el Real decreto ley 14/2022 que ha modificado esta norma se añaden a las anteriores y que también deben ser mencionadas.

La Seguridad Social también tendrá la potestad para proponer una base de cotización muy superior a la mínima del tramo 1 de la tabla del Real decreto ley 13/2022 en supuestos de altas de oficio.

La bonificación de cuotas para los trabajadores autónomos durante los períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento y riesgo durante el embarazo etcétera, se calculará sobre la base media que todos trabajadores tuvieran en los 12 meses anteriores a la fecha en que cesaron su actividad es otra de las medidas introducidas por este Real Decreto ley 14/2022 que modifican el reto ley 13/2022.

Una medida social introducida en este Real Decreto ley 14/2022 es la que determina que los trabajadores autónomos con una discapacidad igual o superior al 33% o víctimas de la violencia de género o terrorismo pueden beneficiarse en una cuota reducida durante un periodo de tiempo superior a la anterior, esto se ha realizado mediante la modificación del Estatuto del trabajador autónomo y la añadidura del artículo en esta ley 38 ter.

Volviendo al inicio de las medidas que el Real decreto ley 13/2022 ha introducido la cuota reducida de 80,00€ mensuales entre los años 2023 y 2025 por inicio de actividad por cuenta propia durante este periodo se establece una cuota reducida por este importe siempre y cuando el trabajador no hubiera estado de alta en los dos años inmediatamente anteriores.

Además, esta medida tiene una duración de 12 meses y otros 12 meses en casos de que los rendimientos inferiores al comienzo respecto al SMI. Esta medida es un avance muy importante respecto a la tarifa plana anterior que ha sido descrita en otros apartados de ese trabajo.

Hay que tener en cuenta que esta cuota reducida a 80,00€ sustituye a la tarifa plana de autónomos anterior

Como medida importante del nuevo sistema de cotización para trabajadores autónomos se determinan unas tablas de cotización en función de los rendimientos que obtengan estos durante los ejercicios 2023, 2024 y 2025. Deberán cotizar en función de estos rendimientos calculados siempre de acuerdo el artículo 308.1 de la Ley General de la Seguridad Social, y por tanto se establecen en la ley unas tablas, recogidas específicamente para cada año en este periodo 2023 a 2025. Estas tablas vienen recogidas en la disposición transitoria primera del Real decreto ley analizado.

Por ejemplo, la base mínima para el tramo 1 comprende un rendimiento neto en 2023 de 670,00€ al mes o menos importe y para este tramo de rendimiento neto se establece una base mínima de cotización de 751,60 o una base máxima de 849,66€. Quiere esto decir que los trabajadores autónomos que no lleguen al salario mínimo interprofesional y que ahora están cotizando por una base superior, a partir del 1 de enero podrán acogerse a esta tabla reducida tramo 1 de rendimientos netos de 2023 y su base de cotización podrá ser inferior a la actual de 2022.

La consecuencia de la anterior es que determinados autónomos que tengan un rendimiento neto interior 670,00€ pagarán en el año 2023 alrededor de 230,00€ al mes y sin embargo en 2024 y en 2025 la cuota será solo de €200. Por tanto, esta reforma también implica alguna bajada en la cuota real que el autónomo soporta como cotización social.

Otro de los cambios importantes que establece este Real Decreto ley 13/2022 es la posibilidad de que el autónomo haga hasta seis cambios anuales de su base de cotización.

Para esto, se establecen numerosas fechas de posibilidad de cambio de la base de cotización o tramo, por ejemplo, entrará en vigor la modificación el 1 de marzo del 2023 si la solicitud se formula entre el 1 de enero y el último día natural del mes de febrero y también hay que tener en cuenta que las bases de cotización mensuales seleccionadas dentro de cada año tendrán un carácter provisional como se ha mencionado antes hasta que proceda su regularización por la Seguridad Social en su caso.

Otra de las medidas introducidas por la ley es la nueva regulación de las bonificaciones y reducciones en concreto se modifican varios artículos del Estatuto del trabajo del autónomo como se ha dicho anteriormente, para adaptarlo al nuevo sistema de cotización. De este modo se establecen bonificaciones por ejemplo a los trabajadores por cuenta propia por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación.

Es cierto que el nuevo Real Decreto ley publicado este verano de 2022 ha suscitado algunas dudas como por ejemplo cómo se va a aplicar transitoriamente la opción de la cotización por ingresos efectivos hasta que no se desarrolle la opción establecida en la disposición transitoria.

Otro de los problemas que se ha generado con esta nueva regulación del sistema de cotización de trabajadores autónomos es cómo queda la tarifa plana para autónomos.

Es decir, los trabajadores autónomos que tuvieran una tarifa plana anterior al 1 de enero de 2023 seguirán disfrutando de la tarifa plana actual vigente.

Uno de los problemas importantes que se van a determinar a partir del 1 de enero de 2023 es cómo se validarán los rendimientos que establecen al autónomo en cada tramo de cotización,

Se debe tener en cuenta que los rendimientos anuales estarán integrados por los importes de los conceptos establecidos en el artículo 308 de la Ley General de la Seguridad Social, por ejemplo, el autónomo de acuerdo con lo previsto en las normas del IRPF. En el caso de trabajadores autónomos societarios, el artículo 305 la Ley General de la Seguridad Social establece que se computen la totalidad de los rendimientos íntegros anuales derivados en la fecha del impuesto de sociedades.

Otro de los supuestos que plantea problemas al ver el desarrollo de este nuevo sistema de cotización es qué va a ocurrir con los trabajadores que a 31 de diciembre de 2022 vengan cotizando por una base de cotización superior a la que le corresponda por razón de sus rendimientos. En este caso se podría continuar con dicha base de cotización o una inferior a la que le corresponde por los rendimientos netos, aunque su rendimiento determine el establecimiento de una base de cotización inferior. Esto viene establecido en la disposición transitoria sexta del Real Decreto Ley.

Uno de los aspectos importantes también es cómo quedan los familiares del autónomo. Ya que no podrán elegir una base de cotización mensual inferior a la fijada para el grupo 7 de cotización según se establece en la nueva Ley General de la Seguridad Social, artículo 308.

Como resultado de todas estas medidas y del nuevo sistema por rendimientos netos para la cotización de trabajadores autónomos el 1 de enero de 2023, los trabajadores autónomos que a 1 de enero de 2003 figuren en alta en el régimen especial de trabajadores autónomos deberán comunicar por medios electrónicos a la Seguridad Social en un plazo que finaliza el 31 de octubre de 2023 los datos empíricos con sus rendimientos netos del año anterior.

El Real decreto ley 13/2022 también establece una modificación de los topes de cotización en función de la edad del autónomo, ya que modifica la normativa eliminando las actuales restricciones asociadas a la edad para la cotización por autónomo.

El problema es mayor cuando esta previsión inicial que se ha hecho en el alta no es la adecuada ya que al haberse establecido los rendimientos, se establecerán las bases definitivas al mes y se regularizará la situación.

Esta regulación ha sido modificada por el Real decreto ley 14/2022 sobre lo que ya establecía en el artículo 308.1 de la Ley General de la Seguridad Social modificado por el Real decreto ley anterior, es decir el Real decreto ley 13/2022.

Llegados a este punto, se pueden dar varias situaciones en concreto si la cotización provisional llevada a cabo es inferior a la cuota a la base mínima del tramo en el que estén establecidos sus rendimientos, el autónomo deberá ingresar la diferencia entre ambas cotizaciones.

La otra situación que se puede dar es si la cotización provisional fuese superior a la correspondiente del tramo, la Seguridad Social devolverá de oficio la diferencia entre ambas cotizaciones.

Por último, el Real decreto ley 13/2022 modifica la protección por cese de actividad y se introducen dos nuevas modalidades en el artículo 327 de la Ley General de la seguridad social.

TERCER BLOQUE.

I. PROBLEMAS PRÁCTICOS EN LA COTIZACIÓN DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO Y SU PROTECCIÓN SOCIAL.

En este tercer bloque pretendo analizar o poner de relieve situaciones que en la práctica se le dan al gestor administrativo y el asesor laboral en concreto, con el autónomo una vez vista toda la evolución histórica de la protesta en social y cotización de este en el sistema.

Los puntos que se van a analizar en este bloque tratan de temas que en la práctica resultan grises o problemáticos para el gestor administrativo.

El principal reto que se encuentra el gestor administrativo como profesional de cara a un cliente que le solicita el alta como empresario individual es determinar si el trabajador debe ser incluido en el régimen especial de trabajadores autónomos y en el caso de que el emprendedor constituya una sociedad colectiva mercantil realizar la difícil tarea del encuadramiento dentro de los sistemas de la Seguridad Social siguiendo unas normas establecidas para ello en función de relaciones de parentesco, propiedad de participaciones sociales de las entidades mercantiles y relaciones con los demás socios, así como funciones de dirección y gerencia.

Todo ello debe tenerse muy en cuenta a la hora de asesorar al empresario individual que quiere iniciar una actividad y de cara al objeto de este trabajo se debe conocer y reconocer las necesidades que tiene dicho empresario individual de cara a su protección social en concreto explicarle la incapacidad temporal su funcionamiento y la incapacidad permanente.

Uno de los casos con los que se encuentra normalmente el gestor administrativo es aquel autónomo que va a compatibilizar su actividad como empresario individual con un trabajo por cuenta ajena, este es un caso que se da mucho en la realidad sobre todo para aquellos trabajadores autónomos que inician una actividad pero que no quieren desprenderse de la principal fuente de ingresos que es por ejemplo una actividad de trabajador por cuenta ajena.

La principal duda que surge al cliente que visita al asesor laboral o gestor administrativo es si esto es posible. Debe informarse al cliente que en el caso de actividad se puede perfectamente estar contratado por un empresario a tiempo completo y ejercer una actividad por cuenta propia con unas bonificaciones de las que ya se ha hablado, o por ejemplo la tarifa plana y a su vez tener unos beneficios que no son otros que la devolución del exceso de cotización por parte de la Seguridad Social al estar cotizando el emprendedor en dos regímenes diferentes.

Otro de los aspectos importantes en el régimen de trabajadores autónomos es explicar el devengo de la cuota y los recargos a los que se enfrenta el trabajador que no cumple periódicamente con sus obligaciones de cotización.

Actualmente en el año 2022 nos encontramos con un recargo del 10% si el abono es extemporáneo de la cuota y se realiza en el mes siguiente a la que fuera obligatorio, esto no ha sido siempre así, ya que anteriormente hace unos años se establecía un 20% con carácter general desde el primer día en el que no se pagaba la cuota ordinaria de autónomos. Por tanto, el cliente debe ser consciente de que ha habido una rebaja en este importe sobre todo como facilidad para el caso de crisis de liquidez puntual que pueden llevar al impago de la cuota de autónomos.

Este recargo del 10% no ha sido tratado en el Real decreto 13/2022 que reforma el sistema de cotización de los trabajadores autónomos, sigue en vigor y debe informarse así al cliente por parte del gestor administrativo.

Otro aspecto importante que tiene el régimen de trabajadores autónomos es la imposibilidad de pago de la cuota mediante pago electrónico o efectivo. Esto es una demanda muy reclamada por trabajadores que realizaban anteriormente el pago en el

banco el último día, si bien deben ser conscientes que los seguros sociales de cotizaciones en el régimen general sí se pueden pagar electrónicamente o en caja el último día, ya que este régimen se abona a mes vencido de las cotizaciones; sin embargo el régimen especial de trabajadores autónomos que se abona en el mes corriente solo tiene la posibilidad de domiciliación previa bancaria, en caso de no abonarse por domiciliación bancaria se incurrirá en los recargos del 10% o 20% a partir del segundo mes en que no se abonó como se ha indicado.

El último de los aspectos que la práctica laboral del gestor administrativo debe tener en cuenta respecto a alta de autónomo en Seguridad Social, se da cuando un cliente le solicita el alta, ya que se debe explicar la pensión de jubilación que este autónomo va a tener. Lo primero que tiene que entender el nuevo emprendedor es que la pensión de jubilación se va a basar en una base de cotización que hasta este año 2022 el autónomo decidía voluntariamente. Es decir, lo primero que busca un trabajador para iniciar su actividad normalmente es cotizar por el mínimo.

Como se ha visto, es un problema que intenta paliar en cierto modo el Real decreto ley 13/2022, ya que en realidad y en la práctica de estos últimos años lo que se viene viendo es que trabajadores autónomos que están llegando a la edad de jubilación en estos días van a percibir una pensión de jubilación muy inferior a lo que han sido sus ingresos ya sea como trabajadores autónomos societarios o como empresarios individuales debido a que la cotización ha estado desligada de su rendimiento netos y esto ha supuesto alguna sorpresa para algún autónomo.

En mi opinión la ley 13/2022 que ha sido muy polémica sobre todo durante los meses anteriores a la publicación, es un avance en el intento obligado de asimilar rendimientos netos con cotización del autónomo visto que voluntariamente el trabajador no ha realizado esa asimilación. Son, por tanto, los poderes públicos y debe ser así, los que obliguen por el bien de la protección del autónomo a esta asimilación, aunque el precio a pagar de esto sea un rechazo por parte de los colectivos ya que el efecto inmediato de esta asimilación en la mayoría de los casos va a ser un aumento de las cuotas

Si bien lo que debe conocer el cliente que se busca asesoramiento del profesional gestor administrativo es que al cotizar por los rendimientos netos se ha establecido un régimen transitorio desde el año 2023 al 2025 por el cual incluso puede bajar la cuota real de cotización en el régimen de autónomos si se cotiza por el salario mínimo interprofesional. Esto puede venir muy bien para los trabajadores jóvenes que se inician como empresarios individuales.

Hasta aquí los problemas que el gestor administrativo puede encontrarse a la hora de asesorar laboralmente a un cliente que quiere iniciar la actividad como empresario individual si bien en la práctica pueden surgir otros temas como por ejemplo la contratación de familiares por parte del autónomo. En este caso si estamos ante un empresario individual, se han establecido desde hace años como se ha visto en los apartados anteriores, bonificaciones para que los familiares puedan ser contratados por el trabajador titular del negocio. además de estas bonificaciones también se aplican para aquellos titulares de negocio mediante sociedades colectivas mercantiles ya que diferenciarlos sería del todo injusto.

La principal consecuencia de tener que contratar a un familiar en el régimen especial de trabajadores autónomos puede tener su origen en los contratos laborales que se realizaban a familiares en los que realmente no existía una prestación laboral y que el único fin era el fraude de ley para tener derecho a una prestación por desempleo o simplemente cotizar a los efectos de una jubilación futura no existiendo relación laboral efectiva.

En el caso de la prestación por desempleo se intentó evitar esto, obligando a que el autónomo contratará a sus familiares directos de primer grado de consanguineidad en el régimen especial de trabajadores autónomos, si bien ahora con los hijos de este autónomo hay alguna posibilidad con unos requisitos de contratarlo en el régimen general de trabajadores por cuenta ajena.

II. LA PROTECCIÓN DE LA PATERNIDAD Y MATERNIDAD DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO.

Una de las contingencias más importantes que el trabajador autónomo se encuentra cuando ejerce su actividad es el desconocimiento de sus derechos de protección social que tiene y en concreto en los casos de paternidad y maternidad.

El gestor administrativo debe asesorar al autónomo de forma clara en estos puntos ya que, aunque se ha asimilado el periodo de duración entre un asalariado y un autónomo de estas dos contingencias que produce una suspensión de la actividad, los requisitos y el régimen para que se reconozca este derecho son diferentes.

Hasta hace bien poco lo primero que desconocía el trabajador por cuenta propia era que tenía un periodo de duración de prestación por paternidad de 16 semanas y esto es porque realmente ha habido una evolución vertiginosa desde el año 2017 hasta el año

2021, en el que estas medidas de conciliación familiar han llegado tanto a los trabajadores por cuenta ajena como por cuenta propia.

En el año 2017 solo contaba el autónomo con 13 días de duración de permiso de paternidad para cuidar de su nuevo hijo. Desde 2019 y en concreto en 2021, ya no existe ninguna diferencia entre la baja maternidad y la baja por paternidad ya que ambas son catalogadas bajo el término de permiso por el parto y cuidado del niño que ambos progenitores tienen en el momento del nacimiento.

Lo anterior es algo que al gestor administrativo se le suele dar con frecuencia dentro de sus clientes y que debe saber cómo gestionarlo. En este caso la protección social ha ido aumentando y el autónomo debe ser consciente que la base de cotización que ha tenido va a determinar su base reguladora para que el subsidio por paternidad implique un 100% de esta base.

Además, la acción protectora ha ido en aumento y este subsidio será mayor cuando la familia sea numerosa o cuando tenga un parto múltiple, o el hijo sufra discapacidad del 33% o superior en el nacimiento.

Lo más importante que debe saber el autónomo que va a solicitar una prestación por paternidad es que esta no es transferible como si es en el caso de la maternidad, el autónomo debe ser consciente que si no utiliza esta prestación perderá el derecho pasado un tiempo.

La trabajadora autónoma puede también solicitar a su gestor administrativo información sobre la solicitud de la prestación por maternidad, en este caso también se debe destacar como en el caso anterior que es igual que para los trabajadores por cuenta ajena siendo actualmente de cuatro semanas. Al igual que para la paternidad es necesario que el autónomo esté afiliado en el RETA y sobre todo uno de los requisitos comunes en este tipo de prestaciones de protección social es que esté al corriente del abono de las cuotas mensuales de la Seguridad Social, así como haber cubierto un período mínimo de cotización que por ejemplo para las trabajadoras autónomas menores de 21 años no será necesario acreditarlo.

Para el supuesto de mujeres entre 21 y 26 y más de 26 años, se establecen unos determinados periodos de carencia muy asumibles para cobrar esta prestación por maternidad, por ejemplo, para las mayores de 26 años, se establece que deberán haber cotizado al menos 180 días en los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio de la baja o 360 días a lo largo de toda su vida laboral.

El gestor administrativo debe ser consciente de las diferencias y similitudes que hay entre una prestación por paternidad y por maternidad a la hora de asesorar al cliente en este punto ya que los cambios han sido muy sustanciales en los últimos años.

III. LA INCAPACIDAD TEMPORAL PARA LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS.

Otro de los supuestos que deben ser conocidas por el gestor administrativo a la hora de asesorar al autónomo que se dirige a su despacho es sin duda la situación que se da cuando éste es afectado por una enfermedad y requiere de una suspensión temporal de la actividad que viene cubierta por la incapacidad temporal.

En ocasiones los autónomos no son conscientes de que el sistema de protección social le da derecho a una prestación por incapacidad temporal, esta situación provocada por una enfermedad común profesional o un accidente sea o no de trabajo, impide al autónomo ejercer la actividad y produce una situación de baja como comúnmente se llama.

Se ha analizado anteriormente que es obligatorio cotizar por la incapacidad temporal una vez que se ha tramitado el alta en los trabajadores en el régimen de trabajadores autónomos. Las contingencias profesionales eran voluntarias hasta el año 2019 en el que se estableció como obligatorias finalmente, por tanto, ahora mismo el autónomo tiene cubierta tanto las contingencias comunes como las contingencias profesionales y tiene derecho a una prestación y una cobertura social por este motivo.

Para poder obtener la prestación por incapacidad temporal será necesario que el trabajador esté en situación de alta estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social y haber cotizado un mínimo de ciento ochenta días en los últimos cinco años.

En el caso de accidente de trabajo sufrido por el autónomo, se determina como aquel que ha tenido lugar como resultado directo del trabajo que realiza por su cuenta estableciéndose hace unos años como se ha comentado, el accidente *in itinere*.

En el caso de accidente de trabajo no es necesario que el autónomo esté al corriente de la Seguridad Social para obtener cobertura.

Lo primero que se debe indicar en caso de enfermedad común y de incapacidad temporal es que la prestación es similar al régimen general para los trabajadores por

cuenta propia, si bien hay que destacar que los trabajadores por cuenta ajena mediante la negociación colectiva pueden ver mejorado esta cuantía a cargo de las empresas, no de la prestación.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral se aplicará el 60% de la base de cotización desde el día cuatro al 20 de baja, siendo los 3 primeros días al igual que el régimen general no abonables. A partir del día vigesimoprimeros de baja se cobrará el 75%, este porcentaje será el que se cobre desde el primer día en el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Una de las novedades importantes en este régimen de autónomos es que se debe seguir cotizando en el régimen especial durante el periodo de baja por incapacidad temporal sin embargo a partir del año 2019 desde el segundo mes de baja el autónomo no tendrá que continuar haciendo frente a esta cuota de cotización ya que será cargo la mutua en su nombre.

IV. PROBLEMAS ACTUALES EN EL CESE DE ACTIVIDAD DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS.

Una de las prestaciones que garantizan una mayor protección social y que han sido una demanda por parte de los trabajadores autónomos durante largo tiempo ha sido sin duda el cese de actividad que ha sido analizado en este trabajo.

Actualmente en el año 2022, el cese de actividad es todavía una prestación no muy conocida por los trabajadores autónomos. De hecho, muy pocos de ellos son conscientes que durante la pandemia COVID19, la “ayuda” que han cobrado de las Mutuas no es otra cosa que un cese de actividad en primer lugar extraordinario y después ordinario.

El autónomo tiene este desconocimiento ante la situación inesperada y nueva de la COVID19, y se le debe advertir que las percepciones que obtuvieron durante el estado de alarma y posteriormente por las limitaciones y la nueva normalidad que se ha visto en este trabajo, estaban a cargo de la prestación por cese de actividad.

El gestor administrativo en el ejercicio de su actividad profesional debe informar al cliente que durante este tiempo se optó por el cobro de esta prestación y que esto puede afectarle a la hora de solicitarla de nuevo.

Actualmente en el año 2022 los trabajadores que quieren solicitar el cese de actividad en los términos que viene regulado y que se ha visto anteriormente se están encontrando con el problema de que han agotado parte de esta prestación que les correspondía y que solo les queda prestación para unos pocos meses en los mejores casos.

Esto demuestra la falta de información que el autónomo ha tenido en un momento de pandemia en el que si bien se ha cubierto las necesidades primeras mediante la prestación por cese a aquellos autónomos que no podían ejercer la actividad o que lo hacían con una serie de limitaciones, no se les ha informado de las consecuencias que tenía utilizar esa prestación de cara al futuro y es el gestor administrativo en su función de asesoramiento laboral de nuestros días el que se está encontrando con la problemática de que muchos autónomos tienen prácticamente consumido el derecho a esta prestación en el día de hoy.

Por tanto, de cara al mantenimiento de esta prestación de cese, totalmente necesaria para el caso en el que exista una no voluntariedad como se ha visto en el apartado que se analiza esta temática, debe reconocerse un derecho a la prestación independientemente de situaciones excepcionales cómo ha sido la pandemia que ahora está trayendo dificultades algunos autónomos que quieren cesar en su actividad y que ven imposible obtener la prestación por haberla consumido.

V. EL GESTOR ADMINISTRATIVO Y EL FALSO AUTONOMO.

Es cierto que la figura del falso autónomo no es una novedad, pero en los años de la crisis económica del 2008 al 2017 concretamente se puso en el punto de mira de los tribunales ya que se creía que era una relación laboral encubierta.

Los autónomos que trabajan y se consideran falsos desarrollan una actividad bajo los parámetros del trabajo por cuenta ajena, es decir bajo unas características de dependencia ajenidad y remuneración.

Estas relaciones laborales que en la práctica deberían ser relaciones laborales, encubren una relación laboral mediante contratos sometidos a obligaciones fiscales y sociales que son típicas de un autónomo y en las que no hay una autonomía de las partes en cuanto al contenido y desarrollo de la transacción.

A la hora de asesorar a un nuevo emprendedor, que quiere comenzar su actividad como autónomo, se debe identificar su situación ya sea laboral encubierta o TRADE.

El vínculo de subordinación de un falso autónomo se encuentra realmente difuminado siendo difícil la categorización de la zona gris que determina la dependencia o no del autónomo de su cliente convirtiendo esta relación el laboral encubierta. Es cierto que la dependencia y subordinación de un cliente es posible que se alcance con el 50% o el 33% de los ingresos y no con el 75% como establece la actual normativa de los TRADE que debería revisarse.

La figura del falso autónomo ha sido un fenómeno creciente en los últimos años y es una cifra difícil de oficializar sobre todo en el caso de la nueva irrupción de modelos empresariales disfrazados de economía colaborativa los casos conocidos de reparto de comida a domicilio.

En cuanto a las sentencias y jurisprudencia se deben determinar los problemas de identificación, por este motivo tenemos una de las mejores sentencias en este tema que es la Sentencia de 23 de noviembre de 2009 Tribunal Supremo, en la que se definen las notas características de la relación laboral para el caso de los trabajadores autónomos falsos y apunta que los criterios para determinar si existe o no relación laboral son los siguientes:

1. La calificación del contrato no depende de la denominación. El contrato puede decir una cosa, pero eso no implica que lo sea puede ser un contrato en fraude de ley castigado por la normativa laboral.
2. En el contrato de arrendamiento de servicios, hay un intercambio de obligaciones y prestaciones por un precio remuneración por los servicios en el trabajo por cuenta ajena, en cambio la retribución está garantizada por la normativa.
3. La dependencia como la ajenidad son conceptos difícilmente definibles por este motivo sea de vital importancia definirlos
4. El Tribunal Supremo establece los indicios más habituales de la dependencia que por ejemplo es la asistencia a un lugar de trabajo del empleador y el sometimiento del horario de trabajo al horario establecido por aquel. Este desempeño del trabajo es una prestación personalísima que no puede desarrollar la otra persona esta extinción sería solo excepcional. La falta de dependencia se determina según el Tribunal Supremo cuando el empleador es el que se encarga de programar su actividad no teniendo el trabajador ninguna capacidad organizativa propia dentro de la empresa.
5. En cuanto al ajenidad si el empleador entrega o pone a disposición del autónomo falso los productos elaborados o los servicios realizados se puede considerar que el trabajo no tiene el control de la agenda, por ejemplo, como la fijación de

precios o tarifas por parte del empleador, selección de clientela o personas a las que atender.

6. Otro de los rasgos que determina el falso autónomo es la retribución garantizada a cargo no del cliente sino de la empresa contratante en función de una tarifa predeterminada por acto o de un coeficiente por el número de clientes atendidos constituye un indicio propio de laboralidad.

Los criterios que se deben tener en cuenta a la hora de asesorar laboralmente a un autónomo por parte del gestor administrativo son que esta figura del falso autónomo está en aumento y nace derivada de la necesidad económica muy poco denunciada pero que normalmente es muy descubierta por actuaciones de la Inspección de Trabajo.

CONCLUSIONES.

Como se puede apreciar en el análisis realizado en este trabajo en los últimos tiempos el régimen especial de trabajadores autónomos ha tenido reformas sobre la protección social y ha supuesto importantes transformaciones en las estructuras productivas más tradicionales.

Se ha producido un aumento trabajos donde los elementos definitorios tanto del profesional libre o autónomo y del trabajador por cuenta ajena resultan desdibujados y debe destacarse que el autónomo en estos años sobre todo en nuestro siglo ha evolucionado hacia un acercamiento de estándares de vida y de trabajo más próximos al del trabajador por cuenta ajena, lo que se ha denominado un proceso de proletarización.

Este nuevo proceso de asimilación con el trabajador por cuenta ajena en cuanto a la protección social ha hecho que los poderes públicos manifiesten una preocupación para garantizar este nivel de protección social por parte de los trabajadores autónomos. Estamos en un momento histórico en el que el autónomo ha perdido en cierto modo y en algunos colectivos dentro de éste el carácter de autónomo ya sé que se consideran para subordinados.

Esto ha hecho que este régimen se haya vuelto precario en cuanto a su protección social ya que su carácter voluntario ha tenido su reflejo en la intensidad de la acción protectora ya que se debe tener en cuenta que hasta este año 2022 son los

trabajadores autónomos los que eligen su base de cotización hasta que ha sido reformado esto mediante el comentado del Real decreto ley 13/2020 para el año 2023 en adelante.

Una de las preocupaciones sobre el nuevo sistema de cotización de los trabajadores autónomos es la vieja idea de evitar a los trabajadores por cuenta propia una mayor presión, pero esto choca frontalmente contra la idea de los poderes públicos y el momento actual en el que se busca dotar de homogeneidad al sistema entre el autónomo y el trabajador por cuenta ajena siempre tomando como referencia el Régimen General.

Este sistema se ve muy evidente en el caso de los profesionales colegiados que cuentan además con el derecho a optar por pertenecer a un sistema de Seguridad Social o una mutualidad alternativa, lo que produce que algunos trabajadores autónomos en concreto los profesionales colegiados puedan situarse fuera del sistema público de Seguridad Social. Este supuesto contempla una elevada dosis de libertad ya que el autónomo puede decidir en qué régimen quiere estar incluido.

Sin embargo, una vez analizado todos los puntos de la evolución histórica de la protección del autónomo es innegable que se ha producido la mejor actuación protectora superándose algunas de sus deficiencias sobre todo en los últimos 10 años. Parece además que con el Real decreto ley 13/2022 elimina la voluntariedad para elegir el nivel de protección y la cotización ha quebrado entre un principio de obligatoriedad que venga determinado por su distinta capacidad económica, es decir por los rendimientos netos.

Esto era algo que se venía discutiendo por la doctrina jurídica en los últimos años como requisito inexcusable para mejorar la protección social de los trabajadores autónomos, si bien chocaba como he mencionado con el punto de vista social de no hacer contribuir más a los trabajadores autónomos al sistema.

Con el decreto ley 13/2022 que es un punto de inflexión en la acción protectora del trabajador autónomo en España, se tiende a la reflexión sobre los actos de encuadramiento y sobre la cotización donde hay elementos de obligatoriedad en seguir los rendimientos netos y voluntariedad en cuanto a que se elige el tramo dentro de unos límites.

Para finalizar se puede decir que la evolución de la protección social del autónomo ha tenido unos años importantes sobre todo como se ha indicado desde el año 2010 en adelante. En este año se estableció por primera vez la protección por cese de

actividad que fue una de las demandas más interesantes de este colectivo que iniciaba su camino de asimilación a los derechos del trabajador por cuenta ajena.

Los años siguientes a 2010 y en concreto en el año 2013 se creó la famosa tarifa plana que actualmente ha sido reformada en el año 2022 con efectos para el año 2023 y se tomó en consideración el trabajador autónomo como núcleo generador de empleo y riqueza favoreciéndose el emprendimiento en una situación en que la economía española estaba en crisis.

Los años 2017 y 2018 se pueden considerar como años de ajustes después de los años 2013 a 2016 ya que en el periodo de estos dos años anteriores se adaptaron las bases máximas y mínimas de cotización y la tarifa plana también sufrió modificaciones.

El año 2019 sin duda ha sido el año en el que se ha intentado asimilar junto con el derecho de los trabajadores por cuenta ajena los derechos a la igualdad y a la conciliación familiar.

Finalmente, en 2022 se ha abordado el cambio fundamental en la protección social del trabajador, la redefinición de su sistema de cotización.

NORMATIVA ANALIZADA.

- Ley de 12 de diciembre de 1942 por la que se crea el seguro obligatorio de enfermedad. Boletín Oficial del Estado. núm. 361, de 27 de diciembre de 1942.
- Ley 193/1963 sobre Bases de la Seguridad Social. BOE núm. 312, de 30 de diciembre de 1963.
- Decreto 907/1966, aprobando el texto articulado primero de la Ley 193/1963 sobre Bases de La Seguridad Social. BOE núm. 96, de 22 de abril de 1966.
- Decreto 2530/1970, por el que se regula el régimen especial de Seguridad Social de los trabajadores cuenta propia o autónomos. BOE» núm. 221, de 15 de septiembre de 1970.
- Decreto 3088/1972 sobre aplicación paulatina de los periodos mínimos de cotización en el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos. BOE» núm. 274, de 15 de noviembre de 1972
- Real Decreto 43/1984 sobre ampliación de la acción protectora de cobertura en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos. BOE» núm. 9, de 11 de enero de 1984.
- Real Decreto 753/2005, de 24 de junio, por el que se establece un nuevo plazo de opción para la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. BOE» núm. 161, de 7 de julio de 2005.
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. «BOE» núm. 166, de 12 de julio de 2007.
- Real Decreto 1799/1985 para la aplicación de la Ley 26/1985 de 31 de julio, en la materia de racionalización de las pensiones de jubilación e invalidez permanente. BOE» núm. 239, de 5 de octubre de 1985.
- Real Decreto 2110/1994 por el que se modifica determinados aspectos de la regulación de regímenes especiales de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta propia o autónomos, agrario y de empleados de hogar. BOE» núm. 295, de 10 de diciembre de 1994.
- Real Decreto 1258/1987, de 11 de septiembre, por el que se regula la inscripción de empresas y la afiliación, altas, bajas y variaciones de trabajadores en el sistema de la Seguridad Social. BOE» núm. 50, de 27 de febrero de 1996.
- Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. BOE» núm. 167, de 13 de julio de 2002.
- Real Decreto 463/2003, de 25 de abril, sobre reconocimiento del incremento de la pensión de incapacidad permanente total para la profesión habitual para los trabajadores por cuenta propia. BOE» núm. 100, de 26 de abril de 2003
- Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia. BOE» núm. 253, de 22 de octubre de 2003.
- Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos. «BOE» núm. 190, de 6 de agosto de 2010.
- Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos. «BOE» núm. 263, de 1 de noviembre de 2011

- Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. BOE» núm. 182, de 30 de julio de 2011.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. «BOE» núm. 162, de 07 de julio de 2012.
- Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. «BOE» núm. 65, de 16 de marzo de 2013
- Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. «BOE» núm. 65, de 16 de marzo de 2013
- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. «BOE» núm. 179, de 27 de julio de 2013
- Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social. «BOE» núm. 217, de 10 de septiembre de 2015
- Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. «BOE» núm. 257, de 25 de octubre de 2017
- 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
- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. «BOE» núm. 73, de 18/03/2020
- Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos. «BOE» núm. 127, de 28 de mayo de 2021
- Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. «BOE» núm. 67, de 14 de marzo de 2020
- Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad. «BOE» núm. 179, de 27 de julio de 2022

BIBLIOGRAFIA.

ALARCÓN CARACUEL, M.R: (2007): ASPECTOS CRÍTICOS DEL PROYECTO DE ESTATUTO DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO (PETA), EN WWW.UPF.EDU/RRL/_PDF/ESTATUTOTRABAJADORAUTÓNOMO.DOC.

ALONSO, A. V. (2000): EL TRABAJO AUTÓNOMO EN ESPAÑA: EVOLUCIÓN, CONCEPTO Y REGULACIÓN. *REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES*, 13.

ÁLVAREZ CORTES JUAN CARLOS, LA EVOLUCIÓN DE LA PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS DURANTE LA PANDEMIA. *REVISTA INTERNACIONAL Y COMPARADA DE RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, ISSN-E 2282-2313, VOL. 9, N.º. EXTRA 0, 2021 (EJEMPLAR DEDICADO A: NUEVAS FORMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL, 2021)

ANA DE LA PUEBLA PINILLA. FLEXIBILIDAD INTERNA Y REFORMA LABORAL (LEY 3/2012). *REVISTA JURÍDICA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID*, ISSN 1575-720X, N.º, PÁGS. 195-208

ARAGÓN GÓMEZ, CRISTINA. UNA APROXIMACIÓN AL CUADRO ACTUAL DE INCENTIVOS AL EMPLEO, HACIENDO ESPECIAL REFERENCIA A LA TARIFA PLANA EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL. LAS REFORMAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA LEY 11/2013, DE 26 DE JULIO AL REAL DECRETO-LEY 3/2014, DE 28 DE FEBRERO. / IGNACIO GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN (DIR.), JESÚS R. MERCADER UGUINA (DIR.), 2014, ISBN 978-849898-828-4, PÁGS. 167-211

ARAMENDI SÁNCHEZ, P. (2006): "LA COMPETENCIA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL EN EL ANTEPROYECTO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS (VERSIÓN 21 DE SEPTIEMBRE DE 2006)". *DOCUMENTACIÓN LABORAL*, NÚM. 77.

BARRIOS BAUDOR, G.L. Y APILLUELO MARTÍN, M. (2007): INTRODUCCIÓN AL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO, THOMSON-ARANZADI, NAVARRA.

CERVILLA GARZÓN, JOSÉ. EL ESPERADO INFORME SOBRE LA PRESTACIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD: ANÁLISIS DEL ÁMBITO SUBJETIVO, HECHO CAUSANTE, DINÁMICA, CUANTÍA Y DISEÑO FINANCIERO. *DOCUMENTACIÓN LABORAL*, ISSN 0211-8556, N.º, PÁGS. 81-107

DEL REY GUANTER, S. (2006): "ALGUNAS CARACTERÍSTICAS ESPECIALES DEL PROYECTO DE LA LETA". *DOCUMENTACIÓN LABORAL*, NÚM. 77.

GARCÍA VIÑA, JORDI. PRIMERAS NOTAS SOBRE LA LEY 32/2010, DE 5 DE AGOSTO, POR LA QUE SE ESTABLECE UN SISTEMA ESPECÍFICO DE PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS. *REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*, ISSN-E 1696-9626, N.º

INFORME SOBRE EL ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA ESPECÍFICO DE PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD A FAVOR DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS. ELABORADO POR LA COMISIÓN DE EXPERTOS DESIGNADA POR EL MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. DICIEMBRE DE 2008. RECUPERADO DE [HTTPS://WWW.INCLUSION.GOB.ES/DOCUMENTS/20121/1094001/INFORME_AUTONOMOS.PDF_300-77.PDF/FBC4F947-221F-53C1-05C1-47E5902611B5?VERSION=1.0&T=1229990400000&DOWNLOAD=FALSE](https://www.inclusion.gob.es/documents/20121/1094001/INFORME_AUTONOMOS.PDF_300-77.PDF/FBC4F947-221F-53C1-05C1-47E5902611B5?VERSION=1.0&T=1229990400000&DOWNLOAD=FALSE)

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2013): ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA.

JOVER RAMÍREZ, CARMEN, EL INFORME SOBRE LA PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD, PROMOCIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO, PRESTACIÓN Y JUBILACIÓN, GESTIÓN Y RÉGIMEN SANCIONADOR. *DOCUMENTACIÓN LABORAL*, ISSN 0211-8556, N.º, PÁGS. 109-136

KAHALE CARRILLO, DJAMIL TONY. LA NUEVA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE. *TEMAS LABORALES: REVISTA ANDALUZA DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL*, ISSN 0213-0750, N.º (EJEMPLAR DEDICADO A: REFORMAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN SOCIAL), PÁGS. 365-397

LOPEZ MORA, F (2008): UN AÑO Y MEDIO DE ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO Y SU INFRADESARROLLO: Y EN ESO LLEGÓ UNA GRAN CRISIS ECONÓMICA, REVESCO. *REVISTA DE ESTUDIOS COOPERATIVOS*.

MARTÍN-RETORTILLO, ROSA RODRÍGUEZ. EL IMPACTO DE LA REFORMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL TRABAJO POR CUENTA PROPIA: ALCANCE DE LAS MEDIDAS EN LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS DEL RETA Y DEL RÉGIMEN ESPECIAL DEL MAR. *TEMAS LABORALES: REVISTA ANDALUZA DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL*, ISSN 0213-0750, N.º, PÁGS. 217-242.

POLO SÁNCHEZ, MARÍA CRISTINA . LEY 6/2017, DE 24 DE OCTUBRE, DE REFORMAS URGENTES DEL TRABAJO AUTÓNOMO [BOE N.º 257, DE 25-X-2017]. *ARS IURIS SALMANTICENSIS: AIS : REVISTA EUROPEA E IBEROAMERICANA DE PENSAMIENTO Y ANÁLISIS DE DERECHO, CIENCIA POLÍTICA Y CRIMINOLOGÍA*, ISSN-E 2340-5155, VOL. 6, N.º. 1, 2018, PÁGS. 284-286

PURCALLA BONILLA, MIGUEL ANGEL. TRABAJO AUTÓNOMO Y PRESENTACIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD LA REFORMA ANUNCIADA SOBRE EL "DESEMPLEO" DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS. ESTUDIOS FINANCIEROS. REVISTA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: COMENTARIOS, CASOS PRÁCTICOS: RECURSOS HUMANOS, ISSN 2792-8314, ISSN-E 2792-8322, N.º, PÁGS. 103-142.

VV.AA. (2005): *EL TRABAJO AUTÓNOMO: NUEVAS REALIDADES, NUEVOS RETOS*, MONOGRÁFICO EN TEMAS LABORALES, NÚM. 81.
