



## **El trabajo autónomo en España, regulación, reformas, afiliación y cotización a lo largo del siglo XXI.**

Autor: D./D<sup>a</sup>. LUIS MAS CAYUELAS

Tutor/es: D./D<sup>a</sup>. FCO. JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO

Grado en RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE

Curso Académico: 2023 / 2024

Elche, JUNIO de 2024

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO AUTÓNOMO EN ESPAÑA.....	6
2.1. Empleo autónomo dependiente y falso autónomo .....	6
2.2. Supuestos incluidos y excluidos en la regulación del trabajo autónomo...8	
3. EL TRABAJO AUTÓNOMO EN CIFRAS.....	11
4. MARCO REGULATORIO DEL TRABAJO AUTÓNOMO EN ESPAÑA.....	16
4.1 Evolución histórica de la regulación del trabajo autónomo en España. ...17	
4.2 Leyes y normativas relevantes para el trabajo autónomo en el siglo XXI.19	
5. ANÁLISIS DE LA LEY 3/2023, DE 28 DE FEBRERO, DE EMPLEO Y SU IMPACTO EN EL TRABAJO AUTÓNOMO.....	23
5.1 Nuevo sistema de cotización para trabajadores autónomos .....	25
5.2. Modificaciones en la cuota bonificada de nuevos autónomos.....	27
5.3, Modificaciones en relación con el cese de actividad .....	27
5.4. Modificación de la prestación económica por nacimiento y cuidado de menor .....	28
5.5. Modificación de la cobertura de la contingencia por incapacidad temporal .....	28
5.6. Jubilación .....	28
6. AFILIACIÓN AL RÉGIMEN DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS.....	28
6.1. Procedimientos y requisitos para la afiliación de los trabajadores autónomos.....	29
6.2 Obligaciones y responsabilidades de los autónomos respecto a su afiliación.....	30
7. COTIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS.....	30
7.1 Bases de cotización y cálculo de las cuotas de la Seguridad Social.....	30
7.2 Tipos de cotización según la Ley 3/2023. ....	33
8. IMPACTO DE LA LEY 3/2023 EN EL TRABAJO AUTÓNOMO .....	35
8.1 Análisis de los aspectos clave de la Ley y sus implicaciones en el trabajo autónomo .....	35
8.2. Evaluación de los desafíos para los trabajadores autónomos según la nueva regulación.....	38
9. DESAFÍOS ACTUALES Y FUTUROS PARA LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS EN EL CONTEXTO DE LA LEY 3/2023. ....	38
9.1. Propuestas de mejora y posibles reformas adicionales .....	40
10. CONCLUSIONES.....	42
11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43

## Índice de tablas

<u>Tabla 1 Datos totales de afiliados medios en alta en RETA, Régimen General y total y total. 2011 - 2023</u> .....	11
<u>Tabla 2 Trabajadores por cuenta propia por sexo. 2006 – 2022 (Miles de personas)</u> .....	13
<u>Tabla 3 Tabla general de bases de cotización de autónomos.2023</u> .....	26
<u>Tabla 4 Tabla general de bases de cotización de autónomos.2025</u> .....	26
<u>Tabla 5 Tabla general de bases de cotización de autónomos.2025</u> .....	27
<u>Tabla 6 Tablas anuales de cotización de referencia a la base mínima de cotización de cada tramo con su cuota correspondiente. 2023</u> .....	31
<u>Tabla 7 Tablas anuales de cotización de referencia a la base mínima de cotización de cada tramo con su cuota correspondiente. 2024</u> .....	32
<u>Tabla 8 Tablas anuales de cotización de referencia a la base mínima de cotización de cada tramo con su cuota correspondiente. 2025</u> .....	33
<u>Tabla 9 Tipos de cotización autónomos. 2020 - 2023</u> .....	35

## Índice de ilustraciones

<u>Ilustración 1 Porcentaje de afiliados medios sobre el total de afiliaciones. 2001 - 2023</u> .....	12
<u>Ilustración 2 Trabajadores por cuenta propia por sexo y grupo de edad</u> .....	15
<u>Ilustración 3 Presentación resumida del conjunto de la estrategia</u> .....	39
<u>Ilustración 4 ENDITA</u> .....	40

## ABREVIATURAS:

○	<b>BOE:</b> Boletín Oficial del Estado.
○	<b>DNI:</b> Documento Nacional de Identidad.
○	<b>ENDITA:</b> Entidad Nacional de Innovación, Transformación y Acompañamiento.
○	<b>ICO:</b> Instituto de Crédito Oficial.
○	<b>INE:</b> Instituto Nacional de Estadística.
○	<b>IRPF:</b> Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
○	<b>ITSS:</b> Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
○	<b>IVA:</b> Impuesto sobre el Valor Añadido.
○	<b>LETA:</b> Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.
○	<b>PYME:</b> Pequeña y Mediana Empresa.
○	<b>RETA:</b> Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
○	<b>SMI:</b> Salario Mínimo Interprofesional.
○	<b>SNE:</b> Servicio Nacional de Empleo.
○	<b>STS:</b> Sentencia del Tribunal Supremo.
○	<b>TMS:</b> Tesorería Municipal de Seguridad.
○	<b>TRADE:</b> Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente.
○	<b>UPTA:</b> Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos

--

## **RESUMEN**

Este trabajo de fin de grado trata sobre el trabajo autónomo en España a lo largo del siglo XXI, el cual ha sufrido diversos cambios desde la primera ley que se promulgó, pasando por las numerosas reformas y, finalmente, llegando a la situación actual. Además, se han realizado investigaciones sobre las numerosas partes del trabajo autónomo como son, la regulación, las reformas que se han efectuado, la afiliación y la cotización de los trabajadores autónomos. La primera ley del trabajo autónomo en España, publicada en el BOE núm. 166 el 12 de julio de 2007, marcó un hito significativo en cuanto al trabajo autónomo, y a partir de ahí, se han ido asentando las reformas posteriores y moldeando la regulación de este sector. Asimismo, se ha investigado la evolución histórica del trabajo autónomo en España y su regulación. Por último, este trabajo va dirigido a todas las reformas efectuadas desde entonces. Sin embargo, va dirigido a la gran reforma que se ha efectuado este pasado 2023, la cual ha sido una de las más influyentes para este grupo de cotización específico.

## **ABSTRACT**

This thesis deals with self-employment in Spain in the 21st century, which has undergone various changes from the first law that was passed, through numerous reforms, and finally, to the current situation. In addition, this research has been carried out on the different aspects of self-employment, such as the regulation, the reforms that have taken place, the affiliation, and the contributions of the self-employed. The first law on self-employment in Spain, published in BOE no. 166 of 12 July 2007, was an important milestone for self-employment, and from that point on, subsequent reforms have shaped the regulation of this sector. The historical evolution of self-employment in Spain and its regulation has also been examined. Finally, this paper deals with all the reforms that have been carried out since then. However, it focuses on the major reform that took place in 2023, which was one of the most influential for this particular group of contributors.

## **1. INTRODUCCIÓN.**

El trabajo autónomo en España ha experimentado importantes transformaciones en su regulación, reformas, afiliación y cotización a lo largo del siglo XXI. Este sector desempeña un papel fundamental en la economía del país, brindando oportunidades de empleo y contribuyendo al crecimiento económico (SG de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, 2019).

La regulación del trabajo autónomo ha evolucionado para adaptarse a las necesidades cambiantes de los trabajadores por cuenta propia. A lo largo de los años, se han promulgado diversas leyes y normativas con el objetivo de proteger los derechos laborales de los autónomos, fomentar su actividad emprendedora y mejorar su protección social (Infoautónomos, 2021a)

Las reformas llevadas a cabo han buscado garantizar una mayor estabilidad y seguridad en el trabajo autónomo, así como mejorar las condiciones de afiliación y cotización a la Seguridad Social. Estas reformas han abordado aspectos como la simplificación de trámites administrativos, la flexibilización de las cotizaciones, la ampliación de los derechos laborales y la protección social de los autónomos (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023)

En cuanto a la afiliación, se han establecido procedimientos y requisitos específicos para que los trabajadores autónomos puedan formalizar su inscripción en el régimen correspondiente. Esta afiliación les brinda acceso a los beneficios y protección social, como la asistencia sanitaria, la cobertura por accidentes laborales y enfermedades profesionales, y las prestaciones por maternidad, entre otros (Seguridad Social, 2023a)

La cotización de los trabajadores autónomos también ha experimentado cambios significativos a lo largo del siglo XXI. Se han establecido bases de cotización ajustadas a los ingresos reales de los autónomos y se han implementado medidas de flexibilización y actualización de las cotizaciones para adaptarse a las fluctuaciones de los ingresos (Seguridad Social, 2023b)

En conclusión, el trabajo autónomo en España ha sido objeto de regulación, reformas, afiliación y cotización a lo largo del siglo XXI, con el objetivo de proteger y mejorar las condiciones laborales y sociales de los trabajadores autónomos. Estas medidas buscan impulsar la actividad emprendedora, garantizar la protección social y contribuir al desarrollo económico del país, tal y como se recoge en la *Resolución de 24 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de junio de 2022, por el que se aprueba la Estrategia Nacional de Impulso del Trabajo Autónomo (ENDITA) 2022-2027*

## **2. DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO AUTÓNOMO EN ESPAÑA.**

Se entiende como autónomo “las personas físicas que realicen de forma habitual personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación por cuenta ajena” tal y como recoge la *Ley de 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo* (Plataforma PYME, 2023).

Cabe señalar, en este sentido, una serie de características entre las que se incluyen:

- ✓ Obligación de registrarse encuadrarse en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o Autónomos (RETA) de la Seguridad Social, mediante lo cual pueden contar con cobertura sanitaria, la incapacidad temporal y las pensiones Seguridad Social, 2023a) (LETA)
- ✓ Responsabilidad ilimitada de las deudas relacionadas con su actividad profesional, lo que implica que su patrimonio personal puede ser utilizado para cubrir las deudas de su actividad (Plataforma PYME, 2023).(LETA)
- ✓ Además del RETA, los autónomos deben inscribirse en el Censo de Empresarios de la Agencia Tributaria.(LETA)
- ✓ Existe obligación de presentar declaraciones de impuestos trimestrales y anuales, incluyendo el Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) y el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).(LETA)
- ✓ Se ha de hacer frente mensualmente a las cuotas de la Seguridad Social, las cuales se determinan en función de sus ingresos, si bien existen ciertas bonificaciones para grupos específicos (Plataforma PYME, 2023).(LETA)
- ✓ Se puede deducir ciertos gastos relacionados con la actividad desarrollada(LETA)
- ✓ Si bien puede existir una mayor flexibilidad en términos de horarios y elección de encargos, están sujetos a la fluctuación de la demanda, teniendo que afrontar en muchas ocasiones periodos de ingresos irregulares (Plataforma PYME, 2023).(LETA)
- ✓ Existe una protección laboral limitada al no poder disfrutar de vacaciones pagadas, indemnización por despido o prestaciones por desempleo (Plataforma PYME, 2023).(LETA)
- ✓ En algunas profesiones se necesita un seguro de responsabilidad civil profesional para protegerse contra posibles reclamaciones de terceros.(LETA)

### **2.1. Empleo autónomo dependiente y falso autónomo**

Así, la característica principal del empleo autónomo radica en la autonomía, que otorga la capacidad de organizar el trabajo según la forma, horario y condiciones que la persona considere apropiadas. Sin embargo, en los últimos años, ha surgido un fenómeno en el que la línea entre el empleo autónomo y el empleo asalariado se vuelve borrosa, dando lugar a conceptos como "empleo autónomo dependiente" o "falso autoempleo" (Cueto, 2018, p.89-104)

La figura laboral del trabajo autónomo económicamente dependiente, si bien

representa un porcentaje relativamente pequeño del trabajo autónomo en su conjunto, pero que introduce cambios cualitativos en relación con la concepción tradicional de este tipo de empleo (Rocha, 2017, Págs. 301 – 326).

Esta categoría se sitúa en un punto intermedio entre las modalidades clásicas de "trabajo por cuenta ajena" y "trabajo autónomo". Así, los trabajadores autónomos económicamente dependientes trabajan de manera independiente y no están formalmente subordinados a un empleador, pero sus ingresos dependen mayoritariamente de un único cliente (Rocha, 2017, Págs. 301 – 326).

Cabe tener en cuenta que la introducción de esta figura laboral tiene sus raíces en los cambios estructurales que ha experimentado el mundo laboral en las últimas décadas, impulsados por diversos factores, tales como pueden ser las estrategias empresariales, incluyendo formas de externalización del empleo; o bien nuevas necesidades sociales, vinculadas a cambios demográficos y al envejecimiento de la población; además de transformaciones en la fuerza laboral, como el aumento del nivel de formación y la mayor participación de las mujeres en el ámbito laboral; así como la inclusión en el empleo de categorías vulnerables excluidas del mercado laboral, junto con el deseo de algunos trabajadores de conciliar mejor su vida profesional y personal; sin olvidar el crecimiento de los servicios y las oportunidades proporcionadas por las tecnologías de la información y la comunicación (Rocha, 2017, Págs. 301 – 326).

En este sentido, la *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo* define a los trabajadores autónomos económicamente dependientes como aquellos que realizan una actividad económica o profesional de manera habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, de la cual dependen económicamente al percibir al menos el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y actividades económicas o profesionales.

Con relación a este aspecto económico, la distinción más significativa entre los trabajadores autónomos económicamente dependientes y otros grupos reside en la evaluación de su situación financiera. En términos generales, se observa una mayor representación de los autónomos dependientes en el segmento de ingresos más bajos, acompañada de mayores desafíos financieros en los hogares pertenecientes a este colectivo (Rocha, 2017 Págs. 301 – 326).

En definitiva, si bien existe una normativa que reconoce y protege esta figura:

“el problema es de naturaleza puramente fáctica: la realización de negocios simulados en fraude de ley donde se lleva a cabo un acuerdo simulatorio con la finalidad de crear, con engaño, una apariencia falsa, a partir de la cual pueden lograrse finalidades no admitidas por el ordenamiento jurídico” (Martínez, 2007, p.482).

Por otra parte, el término "falso autoempleo" se refiere a una situación en la que una persona trabaja en condiciones de dependencia para una empresa, como si fuera un empleado asalariado, pero cotiza como trabajador autónomo. Es decir, hay apariencia de autónomo, pero en realidad es por cuenta ajena. Aunque no existe una definición consensuada a nivel europeo y su cuantificación es difícil, dada su naturaleza irregular, está en aumento y genera



preocupación, ya que implica un fraude al reducir los derechos de los trabajadores (Cueto, 2018, p. 89-104).

Se ha de tener en cuenta que la relación laboral por cuenta ajena o asalariada, según el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, se caracteriza por ser desempeñada voluntariamente dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, ya sea física o jurídica, denominada empleador. Por lo tanto, para que se considere un contrato por cuenta ajena, es esencial que se cumplan dos características que no están presentes en el trabajo autónomo: la dependencia y la ajenidad.

En este caso, el Tribunal Supremo fijó a través de diversas sentencias, una serie de criterios fundamentales para determinar cuándo un trabajador es considerado un falso autónomo. En particular, la STS 608/2018 (R.3394/2015), con fecha del 24 de enero de 2018, y la Sentencia de 8 de febrero de 2018 (R.3389/2015), determinaron estos criterios de manera jurisprudencial.

Estos criterios fueron ampliados a través de diversos autos y, principalmente, por la Sentencia del Tribunal Supremo 2924/2020, conocida como Sentencia Glovo, la cual determinó que la empresa utiliza a los repartidores, quienes prestan sus servicios bajo la dirección del empresario y no bajo su propia organización y autonomía.

En relación con la dependencia, se refiere al hecho de estar integrado dentro del círculo organizativo y disciplinario de una empresa, siendo responsable de rendir cuentas al empleador, quien controla los resultados del trabajo. Así, un ejemplo es el uso de uniformes o ropa con logotipos de la empresa. Aun cuando, la imposición de controles mediante localizadores o la provisión de un teléfono de empresa no necesariamente implica la existencia de una relación laboral asalariada, según establece la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria del 26 de abril de 2019 (R.237/2019).

En cuanto a la ajenidad, se refiere a la prestación del servicio a cargo de un empleador, lo que significa que el trabajador no comparte en ningún caso los riesgos asumidos por el empresario. Esta diferencia es crucial entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo autónomo, según refiere la STS de 26 de noviembre de 2012 (R. 536/2012)

## **2.2. Supuestos incluidos y excluidos en la regulación del trabajo autónomo.**

En cuanto a la *Ley de 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo*

*Autónomo*, los supuestos incluidos se encuentran en el artículo 1.2<sup>1</sup> de la citada ley y son los siguientes:

Personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.

Trabajos realizados de forma habitual por familiares de las personas definidas en el punto anterior que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, conforme a lo establecido en el artículo 1.3.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Además, se declaran expresamente comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ley, siempre que cumplan los requisitos anteriores, los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.

Aquellas personas que asuman las responsabilidades de dirección y gestión inherentes al ejercicio del cargo de consejero o administrador, o que presten servicios a una sociedad mercantil capitalista con fines lucrativos y de manera regular, personal y directa, siempre y cuando ostenten el control efectivo, tanto directo como indirecto, de dicha sociedad.

Además, se incluyen en esta categoría los trabajadores autónomos económicamente dependientes, según lo establecido en el Capítulo III del Título II de la presente Ley. En este sentido, cabe tener en cuenta que la constante tendencia hacia la terciarización de la economía se ve acompañada de un avance progresivo en la tecnificación que abarca prácticamente todos los sectores de la actividad productiva. Asimismo, la descentralización de la producción y la adopción de nuevos modelos de organización laboral están generando un aumento en la externalización de las actividades que puede llevar a cabo una empresa. Una de las consecuencias más evidentes de este fenómeno, aunque no la única, es el crecimiento de las actividades realizadas de manera autónoma y, como resultado, la disminución del empleo dependiente (Valdés, 2008, p.133-173).

Asimismo, cualquier otra persona que cumpla con los requisitos especificados en el artículo 1.1 de esta normativa también queda comprendida en dicha clasificación.

---

<sup>1</sup> “a) Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.

b) Los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común.

c) Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquella, en los términos previstos en la disposición adicional vigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

d) Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el Capítulo III del Título II de la presente Ley.

e) Cualquier otra persona que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 1.1 de la presente Ley”

En este sentido, cabe poner de relieve, por ejemplo, la Sentencia Social 33/2023 del Tribunal Supremo. Sala de lo Social, Rec. 3291/2020 de 17 de enero del 2023 la cual concluye que no hay una relación laboral en la prestación de servicios odontológicos entre una clínica y sus profesionales, ya que no se ha demostrado la existencia de dependencia, sino más bien la libertad para determinar días y horarios de actividad.

Los profesionales perciben un porcentaje de la facturación generada por los servicios prestados, pero asumen el riesgo de impago. Además, cada profesional paga un canon a la clínica por el uso de sus instalaciones. Los precios son establecidos individualmente por cada profesional, aunque la empresa proporciona una guía orientativa. Un porcentaje de la facturación se deduce para cubrir los materiales y medios personales proporcionados por la empresa.

En la clínica no hay una dirección médica ni jerarquía superior para los odontólogos. Cada profesional gestiona su propio horario y agenda de acuerdo con su criterio personal, y acude a la clínica uno o dos días por semana. Estos elementos contribuyen a la conclusión de que no existe una relación laboral en este contexto específico de prestación de servicios odontológicos.

En base a lo expuesto, el trabajador autónomo lleva a cabo sus servicios con autonomía e independencia, sin recibir instrucciones o órdenes, sin estar sujeto a regímenes sancionadores o disciplinarios, organizando su trabajo de manera autónoma y libre. Se atribuye a sí mismo los resultados y frutos de su labor por cuenta propia. Es un concepto inflexible y estricto que no admite grados, a diferencia de las relaciones laborales, que pueden ser más flexibles según el nivel de cualificación del trabajador, lo cual puede influir en su autonomía, aunque esta no puede ser total y está sujeta a las exigencias técnicas o deontológicas.

Por su parte, según el artículo 2<sup>2</sup> de la Ley 20/2007, se regula de la misma manera que en el apartado anterior, de modo que los supuestos excluidos son aquellos que no cumplan con los requisitos del artículo 1.1.

Es decir, las relaciones laborales en las que el trabajador presta sus servicios bajo la dirección y organización de otra persona, y recibe a cambio una remuneración fija o variable.

En este caso, se ha de poner de relieve la Sentencia 850/2015 del Tribunal

---

<sup>2</sup> “Se entenderán expresamente excluidas del ámbito de aplicación de la presente Ley, aquellas prestaciones de servicios que no cumplan con los requisitos del artículo 1.1, y en especial:

a) Las relaciones de trabajo por cuenta ajena a que se refiere el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

b) La actividad que se limita pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, de conformidad con lo establecido en el artículo 1.3.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

c) Las relaciones laborales de carácter especial a las que se refiere el artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y disposiciones complementarias”.

Aunque se refiere a el RDL 1/1995, debes advertir que se trata del RDL 2/2015

Supremo, Sala de lo Social, Rec. 2353/2013, por la cual la relación existente entre un repartidor y la empresa Glovo tiene naturaleza laboral. O bien, la Sentencia 1404/2014 del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Rec. 3205/2012, por la cual se indica la existencia de una vinculación laboral entre un comentarista periodista de una emisora de radio a la que brinda regularmente sus servicios, evidenciando una relación de subordinación y dependencia, a pesar de la facturación a través de una entidad mercantil.

Cabe destacar que la exclusión de estas relaciones laborales no implica que los trabajadores autónomos no puedan contratar a trabajadores por cuenta ajena, sino que estas relaciones laborales no se rigen por el Estatuto del Trabajo Autónomo.

### **3. EL TRABAJO AUTÓNOMO EN CIFRAS.**

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística la cifra media de trabajadores autónomos en España se sitúa en 2023 en 3.163.841, lo que supone un 2,57% más que en 2022, y se suma a los incrementos producidos desde 2020, único año en el que se produjo una caída de las afiliaciones desde 2014.

**Tabla 1 Datos totales de afiliados medios en alta en RETA, Régimen General y total y total. 2011 - 2023**

<b>Años</b>	<b>General</b>	<b>RETA</b>	<b>Total</b>
2001	11.702.302,24	2.606.382	15.685.849
2002	12.129.458,54	2.654.638	16.173.294
2003	12.547.321,09	2.730.601	16.688.147
2004	12.953.802,78	2.837.484	17.148.365
2005	13.565.395,10	2.933.406	17.906.996
2006	14.233.686,65	3.017.663	18.674.964
2007	14.783.754,55	3.120.391	19.232.797
2008	14.645.160,76	3.148.339	19.129.805
2009	13.632.969,16	2.996.494	18.019.045
2010	13.350.727,10	2.917.058	17.667.468
2011	13.149.685,70	2.887.072	17.430.571
2012	12.558.831,54	2.849.046	16.845.860
2013	12.025.960,99	2.833.364	16.298.011

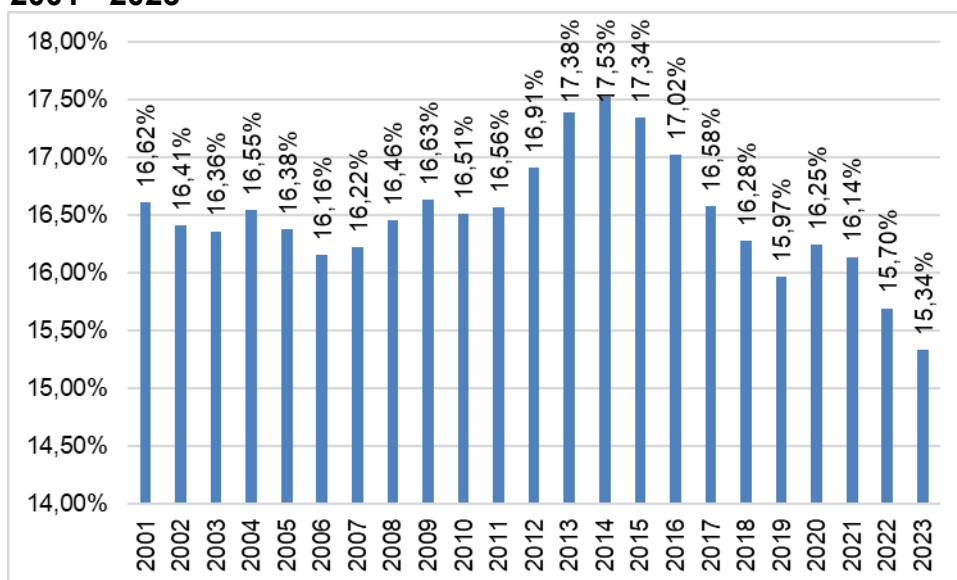
2014	12.209.472, 27	2.901.231	16.553.786
2015	12.677.770, 34	2.962.925	17.083.766
2016	13.148.880, 75	2.994.994	17.596.980
2017	13.743.519, 12	3.020.875	18.223.083
2018	14.289.107, 35	3.057.783	18.788.079
2019	14.780.318, 66	3.077.981	19.277.818
2020	14.439.133, 30	3.068.049	18.881.311
2021	14.865.739, 85	3.124.265	19.357.309
2022	15.631.230, 92	3.156.146	20.107.668
2023 <sup>3</sup>	16.170.851, 91	3.163.841	20.625.014

Fuente: INE. 2023

En definitiva, se puede afirmar que, a partir de 2014, con la salvedad de la crisis provocada por la pandemia del Covid, la cifra de personas afiliadas al RETA no ha dejado de aumentar.

Sin embargo, esta favorable evolución no ha sido suficiente para evitar que el porcentaje de afiliados al RETA sobre el total de afiliaciones haya ido reduciéndose desde el 17,53% del 2014 al 15,34% de 2023.

### Ilustración 1 Porcentaje de afiliados medios sobre el total de afiliaciones. 2001 - 2023



<sup>3</sup> Datos a noviembre de 2023. <https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=1122&cap-sel=827>

Fuente: INE. 2023

Estas cifras dan una idea de la importancia del trabajo autónomo tanto en la economía como el mercado laboral en España, estando presente en una amplia gama de sectores que van desde el comercio minorista y mayorista; hostelería que incluye restaurantes, bares, hoteles y servicios relacionados con el turismo; servicios profesionales como sería el caso de abogados, economistas, consultores, diseñadores gráficos, arquitectos y otros profesionales independientes; profesionales de la salud, como médicos, fisioterapeutas, dentistas, psicólogos, etc.; profesionales de la construcción como albañiles, fontaneros, electricistas, etc.; además de profesionales del transporte como taxistas, camioneros, mensajeros o repartidores, entre otras muchas más actividades. Una amplia diversidad de actividades que contribuyen a la vitalidad y dinamismo del mercado laboral y la economía española.

Diferenciando los datos por sexos, según consta en el Instituto Nacional de Estadística, se puede contrastar que “uno de los rasgos que caracterizan el empleo autónomo es la baja representación femenina” (Cueto, 2018, p. 89), aunque existe una creciente relevancia del autoempleo femenino, de manera que pasa de representar un 31,24% en 2006 a un 34,68% en 2022. Un incremento basado, sin embargo, no tanto en un aumento en términos absolutos de las cifras de mujeres autónomas sino en la reducción del número de autónomos hombres, los cuales pasan de ser más de 2.430.000 en 2006 a 2.113.000 en 2022.

**Tabla 2 Trabajadores por cuenta propia por sexo. 2006 – 2022 (Miles de personas)**

<b>Años</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>
<b>2022</b>	3.235,0	2.113,1	65,32%	1.121,8	34,68%
<b>2021</b>	3.162,9	2.063,8	65,25%	1.099,1	34,75%
<b>2020</b>	3.095,1	2.040,2	65,92%	1.055,0	34,09%
<b>2019</b>	3.112,3	2.044,1	65,68%	1.068,2	34,32%
<b>2018</b>	3.107,7	2.079,4	66,91%	1.028,3	33,09%
<b>2017</b>	3.135,6	2.077,4	66,25%	1.058,1	33,74%
<b>2016</b>	3.053,8	1.997,5	65,41%	1.056,3	34,59%
<b>2015</b>	3.106,0	2.053,6	66,12%	1.052,5	33,89%

<b>2014</b>	3.106,0	2.063,5	66,44%	1.042,5	33,56%
<b>2013</b>	2.989,5	2.029,8	67,90%	959,7	32,10%
<b>2012</b>	3.004,2	1.972,9	65,67%	1.031,3	34,33%
<b>2011</b>	3.025,6	2.041,9	67,49%	983,7	32,51%
<b>2010</b>	3.149,9	2.083,6	66,15%	1.066,3	33,85%
<b>2009</b>	3.223,3	2.166,8	67,22%	1.056,4	32,77%
<b>2008</b>	3.632,3	2.509,5	69,09%	1.122,8	30,91%
<b>2007</b>	3.607,5	2.462,0	68,25%	1.145,5	31,75%
<b>2006</b>	3.534,5	2.430,2	68,76%	1.104,3	31,24%

Fuente: INE. 2023

La menor propensión de las mujeres hacia esta forma de empleo podría tener diversas explicaciones, entre las que se incluyen una mayor aversión al riesgo, la discriminación en el acceso a financiación, la posesión de un menor capital social, y la posible falta de confianza en sus habilidades emprendedoras (Cueto, 2018).

También se puede poner de relieve la influencia dispar de los factores sociales y económicos en la decisión de optar por el empleo por cuenta propia, de manera que los hombres tienden a priorizar aspectos económicos, como la situación financiera y el acceso al crédito, mientras que las mujeres dan más importancia a factores sociales. En este sentido, la conciliación familiar y la maternidad podrían tener un papel determinante en la elección de las mujeres de ser autónomas, más allá de consideraciones puramente económicas (Cueto, 2018).

De hecho, la evidencia empírica sugiere que las mujeres tienen una mayor probabilidad de elegir el autoempleo como una forma de conciliar la vida laboral y familiar. La flexibilidad asociada al trabajo autónomo, que permite a las mujeres elegir su horario y lugar de trabajo, se percibe como un incentivo significativo, facilitando la conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales. Sin embargo, investigaciones más recientes indican que estos resultados pueden basarse en estereotipos y que los determinantes del autoempleo no difieren tanto entre hombres y mujeres como se pensaba anteriormente.

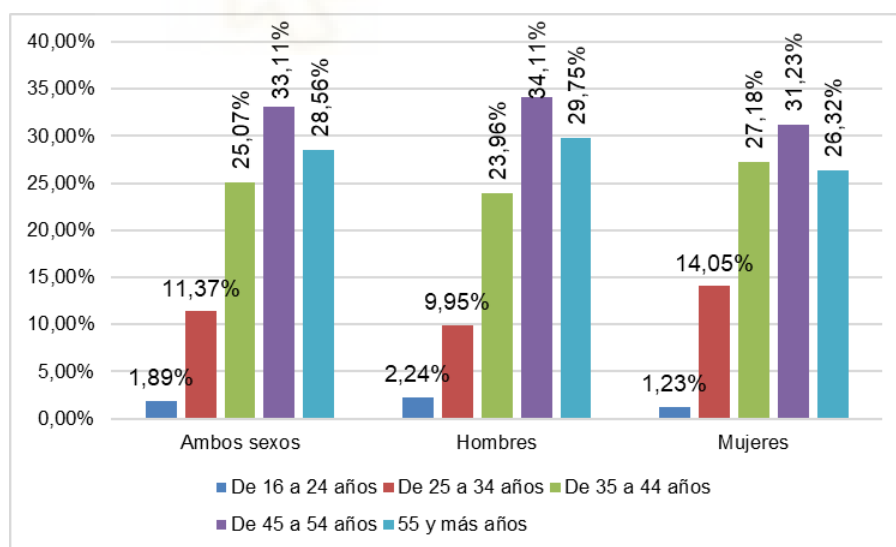
En este contexto, la Comisión Europea está evaluando nuevas iniciativas para

impulsar la financiación del emprendimiento femenino con el objetivo de superar esta coyuntura. En comparación con otros países de todo el mundo, España ocupa la undécima posición, quedando detrás de naciones como Nueva Zelanda, Suecia y Canadá, según una lista de 57 países que evalúa las condiciones de apoyo y oportunidades para las mujeres emprendedoras (Ortega, 2018)

En comparación con la UE, España cuenta con un porcentaje de mujeres autónomas mayor que la media europea, un 33,2%. Un porcentaje, asimismo, también mejor que los que arrojan países como Italia (30,9%), Dinamarca (31,3%), Grecia (31,2%) o Bélgica (33,4%). A la vez que muy superior a Malta, Rumania, Eslovaquia, Croacia, Suecia, Irlanda, Estonia y Eslovenia, en donde no se ni siquiera el 30% del total. Mientras que es menor a otros países europeos como Chipre con un 41,8%, Luxemburgo, Lituania, Portugal, Letonia, Francia y Holanda (Riaño, 2022)

Por otra parte, se trata de unos datos que en base a los tramos de edad muestran, según se puede observar en la siguiente ilustración, que la mayor parte de las personas (33,11% del total) que optan por trabajar por cuenta propia pertenecen al segmento entre 45 y 54 años, tanto hombres como mujeres, seguido de quienes tienen más de 55 años con una media del 28,56% del total y los comprendidos entre los 35 y 44 años con un 25,07%. Mientras que los segmentos de menor edad son claramente minoritarios, si bien es de destacar el 14,05% de mujeres entre 25 y 34 años que optan por el autoempleo.

**Ilustración 2 Trabajadores por cuenta propia por sexo y grupo de edad**



Fuente: INE. 2023



#### **4. MARCO REGULATORIO DEL TRABAJO AUTÓNOMO EN ESPAÑA.**

El marco regulatorio del trabajo autónomo en España viene determinado por la *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo*, la cual ha sido modificada en varias ocasiones de modo que se modifica el apartado 1, con efectos de 1 de enero de 2017, por la disposición final 10.1 de la *Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social*.<sup>4</sup>

La disposición final 17.1 de la *Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017*<sup>5</sup> suspende la aplicación hasta el 1 de enero de 2019 del primer párrafo del apartado 1, en todo lo relativo a los trabajadores por cuenta propia que ejerzan su actividad a tiempo parcial, por la disposición.

Posteriormente, según se establece en la disposición adicional 126 de la *Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018*<sup>6</sup> se aplaza la entrada en vigor de lo previsto en el primer párrafo del apartado 1, en todo lo relativo a los trabajadores por cuenta propia que ejerzan su actividad a tiempo parcial.

Posteriormente con la disposición adicional 2 del *Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo*<sup>7</sup> se aplaza la entrada en vigor de lo previsto en el primer párrafo del apartado 1, en todo lo relativo a los trabajadores por cuenta propia que ejerzan su actividad a tiempo parcial

La disposición adicional 126 de la *Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021*<sup>8</sup> aplazaría la entrada en vigor de lo previsto en el primer párrafo del apartado 1, en todo lo relativo a los trabajadores por cuenta propia que ejerzan su actividad a tiempo parcial.

Posteriormente se aplazaría la entrada en vigor de lo previsto en el primer párrafo del apartado 1, en todo lo relativo a los trabajadores por cuenta propia que ejerzan su actividad a tiempo parcial, según establece la disposición adicional 105 de la *Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022*<sup>9</sup>.

Finalmente, el *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*<sup>10</sup> supuso que a partir del 1 de enero de 2023 las personas que trabajan por cuenta propia o autónoma y están afiliadas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) deberán cotizar según los ingresos anuales generados en el desarrollo de sus actividades económicas o profesionales (UPTA, 2022).

---

<sup>4</sup> Ref. BOE-A-2011-13242

<sup>5</sup> Ref. BOE-A-2017-7387

<sup>6</sup> Ref. BOE-A-2018-9268

<sup>7</sup> Ref. BOE-A-2018-17992

<sup>8</sup> Ref. BOE-A-2020-17339

<sup>9</sup> Ref. BOE-A-2021-21653

<sup>10</sup> Ref. BOE-A-2022-12482

Cabe poner de relieve que con este sistema de cotización actualizado, los trabajadores autónomos deben ajustar su base de cotización de acuerdo con sus ingresos reales, en base a una serie de tramos preestablecidos.

Para facilitar este proceso, la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) ha implementado un simulador informativo que permite a los autónomos calcular la cuota que les correspondería bajo el nuevo sistema de cotización por rendimientos netos y brinda orientación sobre los pasos a seguir. El simulador presenta la cuota mínima y máxima para cada tramo, desglosando las cotizaciones (contingencias comunes, contingencias profesionales, cese de actividad y formación profesional) y especificando la base de cotización (CIRCE, 2023)

#### **4.1 Evolución histórica de la regulación del trabajo autónomo en España**

El trabajador por cuenta propia empezó a tener cierta presencia en el entorno normativo a principios del siglo XX. Así, en 1900 ya se menciona en la *Ley de Accidentes de Trabajo* (Silvestre y Pons, 2009) y en 1931 con la *Ley de Contrato de Trabajo* en la que se establece las definiciones y disposiciones relativas a los contratos laborales, especificando su objeto, alcance, la conceptualización de trabajador, la diferenciación de los sujetos involucrados y el ámbito de legislación correspondiente

Sin embargo, no sería hasta el año 1942 cuando el trabajador autónomo empezó a adquirir importancia en la legislación laboral de España gracias a la *Ley de 12 de diciembre de 1942 por la que se crea el seguro obligatorio de enfermedad*, que establecía el seguro obligatorio de enfermedad, y hacía mención expresa a los "trabajadores económicamente débiles", englobando a "aquellas personas que participen en España en cualquier fase de la producción, ya sea de manera independiente o por cuenta ajena" (Infoautónomos, 2021a)

Más adelante, en 1960, se ampliaron los beneficios del mutualismo laboral a los trabajadores autónomos. Toda vez que ya en el año 1963, se introdujo de manera explícita la categoría del trabajador independiente o autónomo en la *Ley 193/1963 de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social*

El *Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos* estableció el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), que abarca a todos los trabajadores por cuenta propia. Este régimen incluyó un conjunto de normativas que deben seguir aquellos que ejercen como autónomos. Sin embargo, es importante destacar que estas normas no son estáticas y a lo largo del tiempo han experimentado múltiples modificaciones

En el año 2007 durante el gobierno del presidente Rodríguez Zapatero se promulgó la *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo*, que vendría a ser la primera Ley del Trabajo Autónomo en España. Se ha de tener en cuenta que se caracterizaba por ser una normativa fragmentada y dispersa, siendo el Decreto 2530/1970 el principal referente, ya que estableció las disposiciones para el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (Landaburu, 2008).

Así, esta Ley 20/2007 estableció un marco integral de protección tanto social

como económica para todos los trabajadores autónomos, de manera que en la actualidad, rige el régimen jurídico de los autónomos, abordando aspectos como sus derechos y responsabilidades, garantías económicas, protección social, así como los derechos asociativos (Landaburu, 2008).

Posteriormente, el año 2010, se implementó un sistema de protección ante el cese de actividad mediante 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*, que establece un marco específico para la protección en caso de cese de actividad de los trabajadores autónomos. Esta ley tiene como objetivo proporcionar prestaciones y medidas a los trabajadores autónomos afiliados a la Seguridad Social y dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, así como en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, frente a situaciones de cese total en la actividad que originó su alta en el Régimen Especial. Un amparo que se brinda incluso si desean o pueden continuar ejerciendo una actividad económica o profesional con fines lucrativos, según lo estipulado en el artículo 1.1 de esta mencionada norma

Ya en el año 2013, se instauró la medida conocida como la "tarifa plana" y se implementaron otras acciones destinadas a promover el emprendimiento. Estas disposiciones se encuentran recogidas en la *Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y la creación de empleo*. El propósito declarado en el título de la ley era impulsar el espíritu emprendedor. Bajo esta iniciativa, los trabajadores autónomos, durante su primer año de registro, solo debían abonar una cuota mensual de 50 euros. Los requisitos para acceder a esta "tarifa plana" incluían no haber estado previamente dados de alta como autónomos en los 5 años anteriores a la entrada en vigor de la ley, no tener empleados asalariados, y no existía un requisito de edad (Ministerio de Hacienda y Función Pública, 2018).

En los años 2017 y 2018, se llevaron a cabo ajustes significativos en el marco normativo para los trabajadores autónomos en forma de adaptaciones en las bases de cotización, modificando la tarifa plana y clarificando las deducciones de algunos gastos. En 2018, debido a la falta de aprobación de los presupuestos generales, se mantuvieron congeladas las bases mínimas y máximas, así como la cuota de autónomos. La cuota mínima se mantuvo en 275 euros para aquellos que cotizaban por la base mínima de 919,80 euros, mientras que la base máxima se fijó en 3.751,20 euros (Infoautónomos, 2017)

Además, se trabajó en la reforma del Régimen Especial de Autónomos (RETA), considerando propuestas como la cotización por tramos y cuota progresiva, y la definición del concepto de habitualidad.

La ley de autónomos desvinculó la cotización del autónomo societario del salario mínimo interprofesional (SMI), pasando a regirse por los presupuestos generales. Sin embargo, esta medida dependía de la existencia de cuentas públicas. La base mínima de cotización del autónomo societario aumentó, resultando en una cuota de 357 euros (Infoautónomos, 2021a)

La *Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo* también introdujo mejoras, como la ampliación de la tarifa plana a un año para

nuevas altas en el RETA en 2018, con un 80% de bonificación sobre la base mínima para cotizaciones superiores. Se redujo el tiempo exigido sin cotizar para acceder a bonificaciones y se establecieron plazos específicos para la solicitud de alta en la Seguridad Social. Asimismo, se proporcionó una exención de cuota de autónomos durante la baja por maternidad sin necesidad de contratar un sustituto.

Además, se implementaron cambios en los pagos de cuotas, permitiendo hasta cuatro cambios anuales en las bases de cotización, y se redujo el recargo por retrasos en los pagos al 10% si se realizaba en el mes siguiente. En el caso de autónomos en situación de pluriactividad<sup>11</sup>, se estableció la devolución automática del exceso de cotización sin necesidad de solicitud (Rojo, 2017)

Son particularmente significativas las modificaciones introducidas en la normativa que regula la recaudación de cuotas. En primer lugar, se destaca el aumento de dos a cuatro veces al año para realizar cambios en la base de cotización. Esta modificación tiene como objetivo, según expone el preámbulo, ajustar la normativa "a las variaciones que pueden surgir en los ingresos de la actividad autónoma a lo largo de cada ejercicio". Además, se permite que, a diferencia del marco legal anterior, al darse de alta, el trabajador autónomo pueda efectuar hasta tres veces dicho trámite con efectos desde el mismo día de inicio de la actividad, en contraste con la normativa derogada, que establecía que el alta tenía efectos desde el primer día del mes en que se iniciaba la actividad (Rojo, 2017).

#### **4.2 Leyes y normativas relevantes para el trabajo autónomo en el siglo XXI.**

Dentro de las leyes y normativas más relevantes del trabajo autónomo encontramos la siguientes:

La **Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo**, introdujo una serie de medidas para regular la actividad de los trabajadores autónomos en España, de manera que ya en su artículo primero define al trabajador autónomo como "aquella persona que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción a un contrato de trabajo y de manera independiente, dando o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena"

Mediante esta Ley 20/2007 se establecen los derechos y deberes de los trabajadores autónomos, incluyendo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, el derecho a la formación, y la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

Se establecen medidas para mejorar la protección social de los trabajadores autónomos, como el acceso a la prestación por cese de actividad (paro de los autónomos) y a la prestación por contingencias profesionales (UPTA, 2010).

A la vez, se introducen medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de los autónomos, como la posibilidad de adaptar el horario de trabajo o reducir la jornada en caso de cuidado de hijos menores.

Por otra parte, se ponen en marcha medidas para fomentar el emprendimiento

---

<sup>11</sup> Situación de pluriactividad, es decir que cotizan en Régimen de autónomos y General.

y la creación de empresas, como la simplificación de trámites administrativos y la promoción de la formación en emprendimiento, toda vez que se incluye disposiciones relacionadas con deducciones fiscales y ventajas para los trabajadores autónomos, como la deducción por gastos de suministros en el hogar, entre otros.

Así mismo, la norma contempla medidas de apoyo a los trabajadores autónomos en situaciones especiales, como la maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, así como medidas de apoyo a los autónomos con discapacidad. A la vez que se promueve la igualdad de género en el trabajo autónomo y establece medidas para combatir la discriminación de género en este ámbito.

Así, por ejemplo, en el caso de trabajadores autónomos que se encuentren en situación de baja por motivos como maternidad o paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, el artículo 30.1 de esta Ley 20/2007<sup>12</sup> establece una bonificación del 100 % de la cuota por contingencias comunes. Esta bonificación se calcula aplicando al promedio de la base que haya tenido el trabajador en los doce meses anteriores al inicio de dicha bonificación, el tipo de cotización para contingencias comunes en vigor en cada momento, excluyendo el correspondiente a la incapacidad temporal derivada de estas contingencias<sup>13</sup>.

Por otro lado, se introduce una modificación en el artículo 30 de la Ley 20/2007 para otorgar bonificaciones a los trabajadores autónomos en situaciones de conciliación entre la vida profesional y familiar relacionada con la contratación. Según esta modificación, los trabajadores autónomos podrán beneficiarse de una bonificación del 100% en la cuota de autónomos por contingencias comunes durante un periodo de hasta doce meses, siempre que se cumpla alguna de las siguientes condiciones:

- ✓ Cuidado de menores de 12 años a su cargo.
- ✓ Tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el

---

<sup>12</sup> Se aplica a los trabajadores por cuenta propia en base a lo fijado por la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Empleado Autónomo modificada por el Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, y por el Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto,

<sup>13</sup> Artículo 30. *Bonificación a los trabajadores por cuenta propia por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación.*

*1. Los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos tendrán derecho, por un plazo de hasta doce meses, a una bonificación del 100 por cien de la cuota por contingencias comunes que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida, el tipo de cotización para contingencias comunes vigente en cada momento, excluido el correspondiente a la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, en el citado Régimen Especial, en los siguientes supuestos:*

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

segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada.

- ✓ Tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento, o una discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento, siempre que dicho familiar no desempeñe una actividad retribuida.

Finalmente, se establecen sanciones y medidas de control para aquellos que incumplan sus disposiciones, incluyendo sanciones económicas.

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**, tiene como objetivo promover el emprendimiento y el crecimiento económico, así como la creación de empleo, de modo que entre sus aspectos más relevantes cabe resaltar la creación de la figura del "emprendedor de responsabilidad limitada" que permite a los emprendedores separar su patrimonio personal del patrimonio de su actividad empresarial, lo que significa que no responderán con su patrimonio personal por las deudas contraídas en el desarrollo de su actividad.

A ello se añade la fijación de una tarifa plana de cotización a la Seguridad Social durante los primeros seis meses para nuevos autónomos y emprendedores, lo que permite reducir la carga financiera inicial de los emprendedores.

A la vez, se introducen medidas para impulsar la contratación de trabajadores por parte de los autónomos, incluyendo bonificaciones a la contratación de jóvenes y desempleados. Y, se establecen deducciones fiscales para las inversiones realizadas en la adquisición de activos fijos destinados a la actividad económica, lo que incentiva la inversión y el crecimiento empresarial.

A la vez se ponen en marcha medidas específicas para promover el emprendimiento entre mujeres y personas con discapacidad, incluyendo bonificaciones y ayudas a la contratación. Junto con la fijación de medidas para simplificar los procesos administrativos relacionados con la creación y gestión de empresas, reduciendo la burocracia y agilizando los procedimientos.

Así mismo, Se promueve la internacionalización de las empresas y emprendedores a través de la creación de la figura del "emprendedor internacional", que facilita la movilidad de profesionales y empresarios extranjeros en España. Estableciendo a la vez incentivos fiscales y financiación para proyectos de I+D+i con el objetivo de promover la innovación empresarial.

Finalmente, se promueve la creación y desarrollo de empresas de Economía Social, como cooperativas y sociedades laborales, a través de medidas específicas.

La **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** tiene como objetivo modificar y actualizar la normativa relacionada con el autoempleo, así como implementar medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y la Economía Social, destacando entre sus aspectos más relevantes el establecimiento de medidas destinadas a facilitar la creación de empleo por

cuenta propia, como la simplificación de los trámites administrativos para la creación de empresas, la promoción del emprendimiento, y la mejora de las condiciones para el acceso a la tarifa plana de cotización a la Seguridad Social para nuevos autónomos.

A la vez, se introducen mejoras en la protección social de los trabajadores autónomos, como la ampliación de la cobertura de accidentes laborales y enfermedades profesionales, la posibilidad de cambiar la base de cotización hasta cuatro veces al año, y la equiparación de los autónomos societarios a los autónomos que trabajan de forma individual en términos de cotización.

Fijándose, además, una tarifa plana de cotización a la Seguridad Social durante los primeros meses de actividad para los nuevos autónomos, con el objetivo de reducir la carga financiera inicial.

A ello se suma que la norma permite a los autónomos compatibilizar la pensión de jubilación con la realización de actividad económica, siempre y cuando cumplan con ciertos requisitos.

Además, se introducen cambios en el ámbito fiscal, como la posibilidad de deducir gastos específicos para autónomos, como los relacionados con el uso de la vivienda como lugar de trabajo, el vehículo, la telefonía, la electricidad, y otros.

Se promueve, asimismo, la Economía Social, que incluye cooperativas, sociedades laborales y mutualidades, a través de medidas que fomentan su crecimiento y desarrollo. A la vez que también se fijan medidas para mejorar la conciliación de la vida laboral y personal de los autónomos, como la posibilidad de acceder a bonificaciones por cuidado de hijos o familiares.

La **Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo** introduce una serie de medidas destinadas a mejorar las condiciones de los trabajadores autónomos en España y a fomentar el emprendimiento, entre las que cabe resaltar la ampliación del período de aplicación de la tarifa plana de cotización a la Seguridad Social para nuevos autónomos, permitiendo una reducción de la cuota durante un período de hasta 12 meses en vez de los seis meses anteriores a nuevos autónomos o quienes no hayan sido autónomos en los últimos dos años, toda vez que los emprendedores tienen la posibilidad de acceder nuevamente a esta tarifa plana después de transcurrir tres años desde su última aplicación, en caso de volver a emprender.

En cuanto a las bonificaciones asociadas a la tarifa plana, se prolongan hasta los 24 meses. Durante los seis meses subsiguientes a los primeros 12 de tarifa plana, se aplica una bonificación del 50%, y los últimos seis meses disfrutan de una bonificación del 30%.

A la vez, los autónomos ahora tienen la posibilidad de gestionar hasta tres altas y bajas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) en un solo año, abonando únicamente desde el día específico en que realizan dicha gestión, en lugar de abonar la cuota correspondiente al mes completo, como era la práctica anterior a esta legislación. Las demás altas y bajas en la Seguridad Social surtirán efecto en el primer día o el último día del mes,

respectivamente. Además, se ha incrementado el número de cambios en la base de cotización permitidos en un año, pasando de dos a cuatro, permitiendo a los autónomos ajustar sus cotizaciones según sus ingresos e intereses.

Además, en relación a los ascendientes y descendientes del trabajador autónomo, se contempla una bonificación del 100% en las contingencias comunes durante un período de 12 meses, en el caso de contratación indefinida de su cónyuge, ascendientes, descendientes y otros parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, como trabajadores por cuenta ajena, fomentando así la colaboración en empresas familiares.

Por otra parte, también se incluyen medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal de los autónomos, como la posibilidad de deducir gastos relacionados con el uso de la vivienda como lugar de trabajo.

Los trabajadores autónomos que sean padres o madres no estarán obligados a abonar la cuota durante el período de baja por maternidad o paternidad. Además, en lo que respecta al cuidado de menores o dependientes, se aprobó la exención completa del pago de la cuota de autónomos durante un período de un año.

A la par que se ponen en marcha mejoras en la protección social de los autónomos, incluyendo la posibilidad de acceder a prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional, así como la posibilidad de solicitar la jubilación activa.

Así mismo, se mejoran las condiciones laborales y de protección social de los autónomos económicamente dependientes (TRADE), incluyendo la fijación de plazos para el pago de facturas y la posibilidad de acceso a la prestación por cese de actividad.

Y, finalmente, se promueve la formación y capacitación de los trabajadores autónomos a través de medidas que facilitan el acceso a la formación y el desarrollo de habilidades.

## **5. ANÁLISIS DE LA LEY 3/2023, DE 28 DE FEBRERO, DE EMPLEO Y SU IMPACTO EN EL TRABAJO AUTÓNOMO.**

La *Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo*<sup>14</sup> y su impacto en el trabajo autónomo existen cambios relevantes respecto a lo que anteriormente se había concebido el empleo y el trabajo autónomo en España.

En lo que respecta a la política de empleo, se han introducido diversos cambios significativos. En primer lugar, esta *Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo* establece el marco para la organización de las políticas públicas de empleo y regula todas las estructuras, recursos, servicios y programas que componen el Sistema Nacional de Empleo (SNE), de manera que la principal meta es fomentar y facilitar la planificación, coordinación e implementación de la política de empleo, garantizando la prestación de servicios esenciales y una amplia gama de servicios a aquellos individuos o entidades que buscan los servicios públicos de empleo. Así con este enfoque se busca contribuir a la creación de empleo, la reducción del desempleo, la mejora de las oportunidades de empleo,

---

<sup>14</sup> BOE-A-2023-5365



la disminución de las desigualdades de género, y la promoción de la cohesión social y territorial.

En este sentido, en la exposición de motivos de esta *Ley 3/2023* se subraya que esta norma tiene como propósito establecer un enfoque moderno de la política de empleo, dotando al sistema de las herramientas necesarias para mejorar la empleabilidad de las personas que demandan estos servicios en momentos de transición, desempleo o cese de actividad, lo cual se logrará mediante la garantía de servicios que aseguren un nivel de vida digno durante la búsqueda de empleo y proporcionando atención personalizada a individuos y entidades en los procesos de intermediación o colocación laboral.

Es decir, la política de empleo se concibe como la integración de las políticas activas de empleo y las políticas de protección frente al desempleo. Las políticas activas comprenden decisiones, medidas, servicios y programas destinados a mejorar la empleabilidad y reducir el desempleo, promoviendo el derecho a un empleo digno, estable y de calidad, así como el objetivo de alcanzar el pleno empleo. Por otro lado, las políticas de protección frente al desempleo engloban prestaciones y subsidios orientados a proporcionar apoyo económico durante situaciones de desempleo. Se hace hincapié en que el diseño y la implementación de ambas políticas deben coordinarse a través de la colaboración entre las Administraciones públicas competentes y la participación de los interlocutores sociales.

Por otra parte, en el artículo 3 de esta *Ley 3/2023* se encuentran definidos diversos conceptos clave, siendo la empleabilidad uno de los más destacados. Así, se conceptualiza como el conjunto de habilidades y cualificaciones transferibles que potencian la capacidad de las personas para aprovechar oportunidades de educación y formación. El propósito es facilitar la búsqueda y retención de un empleo digno, avanzar en la carrera profesional y adaptarse a las transformaciones tecnológicas y a las condiciones del mercado laboral.

A la vez, en el artículo 4 de esta *Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo* se detallan los objetivos de la política de empleo, los cuales son más numerosos en comparación con la legislación anterior, destacando las referencias a la inclusividad en los mercados de trabajo, la creación de empleos estables y de calidad, la transición hacia un mercado laboral más eficiente que asegure niveles adecuados de bienestar económico para los trabajadores, teniendo en cuenta sus circunstancias individuales y familiares. También se aborda la progresión profesional de las personas empleadas, la identificación de nuevas oportunidades laborales, especialmente en sectores, áreas o empresas en proceso de reconversión, el fenómeno migratorio con un enfoque en la integración social de la población inmigrante, y la garantía de un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de empleo.

En general se amplían y actualizan estos objetivos respecto de los anteriores, alineándose con lo que vienen siendo las prioridades de las políticas laborales y de empleo de los últimos gobiernos.

Cabe destacar que la Ley 3, 2023 fija como uno de los objetivos para la política de empleo “la garantía de la libre circulación de las personas trabajadoras, en el ámbito estatal y en el marco del Espacio Económico Europeo, facilitando e impulsando su movilidad geográfica”, toda vez que la anterior norma, *Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo*, incluía un objetivo adicional vinculado con la movilidad, el de “mantener la unidad del mercado de trabajo en todo el territorio estatal, teniendo en cuenta las características específicas y diversas de los diferentes territorios y promoviendo la corrección de los desequilibrios territoriales y sociales”.<sup>15</sup>

Esta misma Ley 3, 2023 también opera diversas modificaciones, en la que nos vamos a centrar es en el 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

En el cual hay sustanciosos cambios que cambian completamente el panorama del trabajador autónomo en España.

### **5.1 Nuevo sistema de cotización para trabajadores autónomos**

Si bien en el apartado 7 de este documento se tratará de manera más amplia este aspecto, cabe destacar que ante la situación mencionada, se ha implementado un nuevo sistema de cotización por tramos, con el objetivo de acercar las bases de cotización de los trabajadores autónomos a sus ingresos reales. De esta manera, la cotización al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) se ajusta según los rendimientos anuales obtenidos en el ejercicio de sus actividades económicas, empresariales o profesionales (Seguridad Social, 2022).

De los ingresos anuales estimados por el trabajador autónomo, se restarán los gastos que se proyecte incurrirán en el ejercicio de la actividad y que sean esenciales para la obtención de dichos ingresos. Además, se contemplará una deducción por gastos genéricos equivalente al 7% de la cifra de ingresos (3% en el caso de los autónomos societarios) según refiere el *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*

El rendimiento neto obtenido determinará la base de cotización y la cuota correspondiente. La elección de la base será provisional, ya que al finalizar el ejercicio fiscal y una vez que se conozcan los rendimientos netos anuales, se procederá a la regularización de las cotizaciones. En este proceso, se devolverán o reclamarán las cuotas correspondientes en caso de que el tramo asociado al rendimiento neto definitivo difiera del que se había previsto inicialmente (Seguridad Social, 2022).

En el año 2023, la cuota mensual mínima es de 230 euros, y la máxima alcanza los 500 euros. En los años subsiguientes, estos montos experimentarán cambios de manera progresiva hasta llegar, en el año 2025, a una cuota mínima de 200 euros y una máxima de 590 euros al mes (Seguridad Social, 2022).

---

<sup>15</sup> Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo derogada y sustituida en la actualidad por la ley 03/2023, del 28 de febrero.

Cabe destacar que cuando el alta sea realizada de forma automática debido a la intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) o de la Tesorería General de la Seguridad Social, la base de cotización será la establecida como base mínima en el tramo 1 de la tabla general (Seguridad Social, 2022).

Por otra parte, el trabajador autónomo que estime que sus ingresos serán inferiores al salario mínimo interprofesional anual (SMI) puede optar por una base de cotización conforme a una tabla reducida. Además, tiene la flexibilidad de ajustar su cuota hasta en seis ocasiones durante el año, según las variaciones previstas en sus ingresos, tal y como indica el mencionado *Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio*.

**Tabla 3 Tabla general de bases de cotización de autónomos.2023**

	Tramos de rendimientos netos 2023		Base mínima	Base máxima
		Euros/mes	Euros /mes	Euros/mes
Tabla reducida.	Tramo 1.	<= 670	751,63	849,66
	Tramo 2.	> 670 y <=900	849,67	900
	Tramo 3.	>900 y < 1.166,70	898,69	1.166,70
Tabla general.	Tramo 1.	>= 1.166,70 y <= 1.300	950,98	1.300
	Tramo 2.	> 1.300 y <=1.500	960,78	1.500
	Tramo 3.	> 1.500 y <=1.700	960,78	1.700
	Tramo 4.	> 1.700 y <=1.850	1.013,07	1.850
	Tramo 5.	> 1.850 y <=2.030	1.029,41	2.030
	Tramo 6.	> 2.030 y <=2.330	1.045,75	2.330
	Tramo 7.	> 2.330 y <=2.760	1.078,43	2.760
	Tramo 8.	> 2.760 y <=3.190	1.143,79	3.190
	Tramo 9.	> 3.190 y <=3.620	1.209,15	3.620
	Tramo 10.	> 3.620 y <= 4.050	1.274,51	4.050
	Tramo 11.	> 4.050 y <=6.000	1.372,55	4.139,40
	Tramo 12.	> 6.000	1.633,99	4.139,40

Fuente: RDL 13/2022 del 26 de Julio

**Tabla 4 Tabla general de bases de cotización de autónomos.2024**

	Tramos de rendimientos netos 2024		Base mínima	Base máxima
		Euros/mes	Euros /mes	Euros/mes
Tabla reducida.	Tramo 1.	<=670	735,29	816,98
	Tramo 2.	> 670 y <=900	816,99	900
	Tramo 3.	>900 y < 1.166,70	872,55	1.166,70
Tabla general.	Tramo 1.	>= 1.166,70 y <=1.300	950,98	1.300
	Tramo 2.	> 1.300 y <=1.500	960,78	1.500
	Tramo 3.	> 1.500 y <=1.700	960,78	1.700
	Tramo 4.	> 1.700 y <=1.850	1.045,75	1.850
	Tramo 5.	> 1.850 y <=2.030	1.062,09	2.030
	Tramo 6.	> 2.030 y <=2.330	1.078,43	2.330
	Tramo 7.	> 2.330 y <=2.760	1.111,11	2.760
	Tramo 8.	> 2.760 y <=3.190	1.176,47	3.190
	Tramo 9.	> 3.190 y <=3.620	1.241,83	3.620
	Tramo 10.	> 3.620 y <= 4.050	1.307,19	4.050
	Tramo 11.	> 4.050 y <=6.000	1.454,25	4.139,40
	Tramo 12.	> 6.000	1.732,03	4.139,40

Fuente: RDL 13/2022 del 26 de Julio

**Tabla 5 Tabla general de bases de cotización de autónomos.2025**

	Tramos de rendimientos netos 2025		Base mínima	Base máxima
		Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes
Tabla reducida.	Tramo 1.	<=670	653,59	718,94
	Tramo 2.	> 670 y <=900	718,95	900
	Tramo 3.	>900 y < 1.166,70	849,67	1.166,70
Tabla general.	Tramo 1.	>= 1.166,70 y <=1.300	950,98	1.300
	Tramo 2.	> 1.300 y <=1.500	960,78	1.500
	Tramo 3.	> 1.500 y <=1.700	960,78	1.700
	Tramo 4.	> 1.700 y <=1.850	1.143,79	1.850
	Tramo 5.	> 1.850 y <=2.030	1.209,15	2.030
	Tramo 6.	> 2.030 y <=2.330	1.274,51	2.330
	Tramo 7.	> 2.330 y <=2.760	1.356,21	2.760
	Tramo 8.	> 2.760 y <=3.190	1.437,91	3.190
	Tramo 9.	> 3.190 y <=3.620	1.519,61	3.620
	Tramo 10.	> 3.620 y <= 4.050	1.601,31	4.050
	Tramo 11.	> 4.050 y <=6.000	1.732,03	4.139,40
	Tramo 12.	> 6.000	1.928,10	4.139,40

Fuente: RDL 13/2022 del 26 de Julio

Este sistema representa una fase de transición hacia el modelo definitivo de cotizaciones basado en los ingresos reales, cuya implementación se estima que ocurrirá, como máximo, en un plazo de 9 años. Además, se establecen mecanismos de colaboración entre la Administración Tributaria y la ITSS para abordar discrepancias identificadas en los rendimientos computables para fines fiscales.

### **5.2. Modificaciones en la cuota bonificada de nuevos autónomos**

La tarifa bonificada para los nuevos autónomos que se den de alta en el sistema a partir del 1 de enero de 2023 se eleva a 80 euros al mes, toda vez que se proyecta que a partir de 2026, esta "tarifa plana" sea establecida por la ley de presupuestos generales del Estado y tenga una duración máxima de 12 meses. Posteriormente a este periodo inicial, el autónomo será integrado en el sistema de cotización por tramos, determinado por los ingresos reales que perciba (Gobierno de España, 2022).

### **5.3. Modificaciones en relación con el cese de actividad**

Se establecen dos nuevas causas que dan derecho a la prestación por cese de actividad, figura similar a la prestación por desempleo de los trabajadores por cuenta ajena:

En el escenario en que los autónomos cuenten con empleados asalariados, podrán acceder a la prestación por cese de actividad en casos de reducción del 60% de la jornada laboral o de suspensión temporal de contratos que afecte al 60% de la plantilla, siempre y cuando se haya experimentado la disminución de ingresos establecida por la normativa (Aramburu, 2022)

Por otro lado, los autónomos que no tengan empleados asalariados podrán solicitar la prestación por cese de actividad en situaciones donde sus deudas superen el 150% de sus ingresos ordinarios o ventas durante los dos trimestres fiscales anteriores a la solicitud. Esto es válido siempre y cuando los ingresos o ventas hayan experimentado una reducción mínima del 75% en comparación

con los mismos períodos del ejercicio o ejercicios anteriores, tal y como establece el *Real Decreto-ley 13/2022* al modificar los párrafos a) y b) del artículo 331.1 (Aramburu, 2022)

Se podrá solicitar el cese de actividad temporal parcial por fuerza mayor cuando la interrupción de la actividad de la empresa afecte a un sector o centro de trabajo, exista una declaración de emergencia adoptada por la autoridad pública competente y se produzca una caída de ingresos del 75% con relación al mismo periodo del año anterior y los ingresos mensuales del trabajador autónomo no alcancen el SMI o el importe de la base por la que viniera cotizando si esta fuera inferior (Egarsat, 2023)

#### **5.4. Modificación de la prestación económica por nacimiento y cuidado de menor**

Para calcular la base reguladora de la prestación por nacimiento o cuidado de menores, se considerará, en términos generales, la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al inicio del periodo de descanso o del permiso por nacimiento y cuidado de menor, tal y como recoge el *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* (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023)

La finalidad es asegurar una mayor equidad en el tratamiento de ambos géneros en el ámbito laboral y en la protección social asociada a situaciones como el nacimiento o cuidado de menores. Lo que, a su vez, promueve que hombres y mujeres tengan igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, contribuyendo a superar barreras y prejuicios de género que puedan existir en el entorno laboral. A la vez que mejora la conciliación entre la vida laboral y familiar al reconocer y apoyar situaciones como el nacimiento o el cuidado de menores, permitiendo a los trabajadores asumir estas responsabilidades sin que se vean penalizados en términos laborales o sociales.

#### **5.5. Modificación de la cobertura de la contingencia por incapacidad temporal**

En general, la obligatoriedad de la cobertura para la contingencia de incapacidad temporal será aplicable, a menos que dicha contingencia esté ya cubierta debido a la actividad desempeñada en otro régimen de la Seguridad Social. En este caso, el trabajador autónomo podrá optar de forma voluntaria por contar con dicha cobertura, así como renunciar a ella, según los términos que se determinen mediante la normativa reglamentaria (Aramburu, 2022)

#### **5.6. Jubilación**

Se regula la cotización en supuestos de compatibilidad de jubilación y trabajo por cuenta propia así como una cotización reducida para los trabajadores con 65 o más años (Aramburu, 2022)

### **6. AFILIACIÓN AL RÉGIMEN DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS.**

La afiliación al régimen especial de trabajadores autónomos puede darse de varias formas:

Es responsabilidad directa del propio trabajador autónomo cumplir con la obligación de solicitar su alta y, en su caso, su afiliación. En un ámbito subsidiario, el trabajador autónomo será responsable con respecto a sus familiares colaboradores. La misma responsabilidad subsidiaria se aplicará a las Compañías Regulares Colectivas, Compañías Comanditarias y cooperativas de trabajo asociado con respecto a sus socios (Seguridad Social, 2023a)

En situaciones en las que se constate el incumplimiento de la obligación de solicitar la afiliación y/o alta por parte de los trabajadores, ya sea de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social, como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de los datos registrados en las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, o por cualquier otro procedimiento, se llevará a cabo la verificación de dicho incumplimiento (Seguridad Social, 2023a)

### **6.1. Procedimientos y requisitos para la afiliación de los trabajadores autónomos.**

La afiliación a la seguridad social como trabajador autónomo implica dirigirse a la Tesorería General de la Seguridad Social a través de su sede electrónica. Es necesario obtener el número de afiliación a la Seguridad Social en caso de no poseerlo y proceder al alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Asimismo, es fundamental inscribir la empresa para que se asigne al empresario un número de identificación y control de obligaciones, conocido como Código de Cuenta de Cotización. Para llevar a cabo este proceso, debes completar el modelo TA0521<sup>16</sup> (Seguridad Social, 2023b)

La inscripción en el Registro Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) se realiza mediante el formulario TA521<sup>17</sup>. En este documento, se proporciona información sobre la actividad y datos fiscales. Al presentar la solicitud, es necesario llevar el DNI (original y copia), el alta en Hacienda utilizando el modelo 036<sup>18</sup> (original y copia), y el número de afiliación a la Seguridad Social (Seguridad Social, 2023b)

Al registrar el alta de autónomo en la Seguridad Social a través del modelo TA521, también se ha de calcular la base de cotización<sup>19</sup>, que determinará la cuota mensual de autónomos a pagar. Además, existe la posibilidad de optar por la nueva tarifa plana para autónomos en 2023, lo que permite abonar una cuota reducida de 80 euros durante el primer año de actividad (Seguridad Social, 2023b)

---

<sup>16</sup> En el caso de la inscripción como empresario, tendrá que rellenar el modelo TA.6 y presentar el documento emitido por Hacienda con el Número de Identificación Fiscal en el que conste la Actividad Económica de la Empresa.

<sup>17</sup> El modelo TA.0521 es un documento obligatorio que deberás tramitar en la Seguridad Social si quieres darte de alta o de baja en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), o también si deseas solicitar la modificación de algún dato.

<sup>18</sup> El Modelo 036 corresponde a la declaración censal de alta, baja y modificación para empresarios, profesionales y retenedores. Empresarios o profesionales que vayan a comenzar el ejercicio de una o varias actividades económicas en territorio español.

<sup>19</sup> Para calcular la base de cotización dirigirse al capítulo 5 apartado 5.1

## **6.2 Obligaciones y responsabilidades de los autónomos respecto a su afiliación.**

En cuanto a obligaciones y responsabilidades de los trabajadores autónomos solamente habrá una variación de las obligaciones y responsabilidades que se venían teniendo en cuenta. Dicha obligación es realizar una declaración de previsión de los rendimientos económicos netos en la solicitud de alta (Seguridad Social, 2022).

## **7. COTIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS**

### **7.1 Bases de cotización y cálculo de las cuotas de la Seguridad Social.**

Tal y como refiere el artículo 308 del *Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social* referente a cotización y recaudación:

“Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas incluidas en este régimen especial de acuerdo con lo establecido en el artículo 305, cotizarán en función de los rendimientos anuales obtenidos en el ejercicio de sus actividades económicas, empresariales o profesionales, en los términos señalados en los párrafos a), b) y c) de este apartado”

En cuanto a la base de cotización en la reforma incluida en el *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*<sup>20</sup> se ha de considerar que dicha base se puede modificar respecto al rendimiento que obtengan los trabajadores autónomos a lo largo del año.

La primera modificación de la cuota puede llevarse a cabo el 1 de marzo de 2023 si la solicitud se presenta entre el 1 de enero y el último día natural de febrero. El segundo ajuste podría realizarse el 1 de mayo de 2023 si la solicitud se presenta entre el 1 de marzo y el 30 de abril. Asimismo, el segundo cambio en las bases de cotización puede efectuarse el 1 de julio de 2023 si la solicitud se presenta entre el 1 de mayo y el 30 de junio. El tercer ajuste, a su vez, puede llevarse a cabo el 1 de septiembre de 2023 si la solicitud se realiza entre el 1 de julio y el 31 de agosto. Finalmente, la última modificación puede realizarse el 1 de noviembre de 2023 si la solicitud se presenta entre el 1 de septiembre y el 31 de octubre (Seguridad Social, 2023c)

De esta manera la Seguridad Social permite a los trabajadores autónomos flexibilizar la cotización a lo largo del mismo año fiscal cuando se presentan los modelos de la Agencia Tributaria (Seguridad Social, 2023c)

El cálculo de las cuotas ha sufrido una variación importante frente a la anterior legislación, en este caso las cuotas de la Seguridad Social han de calcularse respecto a los rendimientos anuales obtenidos por el trabajador autónomo en el año actual, este cambio es un gran paso adelante para los trabajadores autónomos de España, de los mayores cambios que han vivido desde el nacimiento del trabajo autónomo.

A su vez, tal y como también recoge el *Real Decreto-ley 13/2022* la Ley de Presupuestos Generales del Estado expondrá una tabla general y una tabla

<sup>20</sup> BOE-A-2022-12482

reducida que establecerá los importes mensuales correspondientes a los rendimientos anuales. Cada uno de los tramos de rendimientos netos estará asociado a una base de cotización mínima y máxima mensual. Es relevante señalar que, en la tabla general de rendimientos, el tramo 1 tendrá como límite inferior el importe de la base mínima mensual y como límite superior la base de cotización máxima mensual, según se puede observar en las anteriores tablas 3, 4 y 5 (Seguridad Social, 2023c)

Por otro lado y en consonancia con lo ya expuesto, las cuotas que deben ingresar los trabajadores autónomos a la seguridad social en el año 2023 son un 31,20% de la base de por la que coticen, lo que supone un incremento de 0,9 puntos porcentuales con respecto al 30,3% de la cuota de los años 2020 y 2021.

En la nueva ley encontramos una reducción de cuotas al igual que de cotización por la cual se paga la cuota por los rendimientos netos que haya obtenido el autónomo en cuestión.

Las cuotas parten desde una cuota mínimo para 2023 de 230 euros y máxima de 500 euros, toda vez que para 2024 está previsto que la cuota mínima de autónomo baje a 225 euros y la máxima se incremente hasta los 530 euros mensuales. A la vez que para culminar la reforma de las cuotas el gobierno tiene una previsión para 2025 de una cuota mínima de autónomos de 200 euros y una cuota máxima de 590 euros respectivamente, tal y como se puede observar en las siguientes tablas.<sup>21</sup>

**Tabla 6 Tablas anuales de cotización de referencia a la base mínima de cotización de cada tramo con su cuota correspondiente. 2023**

TRAMOS	2023	
	Base de cotización mínima 2023	Cuota 2023
Hasta 670 €	751,63	230
Entre 670 y 900 €	849,67	260
Entre 900 y 1.166,70 €	898,69	275
Entre 1.166,70 y 1.300 €	950,98	291
Entre 1.300 y 1.500 €	960,78	294
Entre 1.500 y 1.700 €	960,78	294
Entre 1.700 y 1.850 €	1.013,07	310
Entre 1.850 y 2.030 €	1.029,41	315
Entre 2.030 y 2.330 €	1.045,75	320
Entre 2.330 y 2.760 €	1.078,43	330
Entre 2.760 y 3.190 €	1.143,79	350
Entre 3.190 y 3.620 €	1.209,15	370
Entre 3.620 y 4.050 €	1.274,51	390
Entre 4.050 y 6.000 €	1.372,55	420
6.000 € o más	1.633,99	500

<sup>21</sup> Estas cuotas corresponden a la base de cotización mínima dentro de cada tramo, que se utiliza como marco de referencia.



TRAMOS	2023	
	Base de cotización mínima 2023	Cuota 2023
Hasta 670 €	751,63	230
Entre 670 y 900 €	849,67	260
Entre 900 y 1.166,70 €	898,69	275
Entre 1.166,70 y 1.300 €	950,98	291
Entre 1.300 y 1.500 €	960,78	294
Entre 1.500 y 1.700 €	960,78	294
Entre 1.700 y 1.850 €	1.013,07	310
Entre 1.850 y 2.030 €	1.029,41	315
Entre 2.030 y 2.330 €	1.045,75	320
Entre 2.330 y 2.760 €	1.078,43	330
Entre 2.760 y 3.190 €	1.143,79	350
Entre 3.190 y 3.620 €	1.209,15	370
Entre 3.620 y 4.050 €	1.274,51	390
Entre 4.050 y 6.000 €	1.372,55	420
6.000 € o más	1.633,99	500

Fuente: Infoautónomos. 2023a.

**Tabla 7 Tablas anuales de cotización de referencia a la base mínima de cotización de cada tramo con su cuota correspondiente. 2024**

TRAMOS	2024	
	Base de cotización mínima 2024	Cuota 2024
Hasta 670 €	753,29	225
Entre 670 y 900 €	816,99	250
Entre 900 y 1.166,70 €	872,55	267
Entre 1.166,70 y 1.300 €	950,98	291
Entre 1.300 y 1.500 €	960,78	294
Entre 1.500 y 1.700 €	960,78	294
Entre 1.700 y 1.850 €	1.045,75	320
Entre 1.850 y 2.030 €	1.062,09	325
Entre 2.030 y 2.330 €	1.078,43	330
Entre 2.330 y 2.760 €	1.111,11	340
Entre 2.760 y 3.190 €	1.176,47	360
Entre 3.190 y 3.620 €	1.241,83	380
Entre 3.620 y 4.050 €	1.307,19	400
Entre 4.050 y 6.000 €	1.454,25	445
6.000 € o más	1.732,03	530

Fuente: Infoautónomos. 2023a.

**Tabla 8 Tablas anuales de cotización de referencia a la base mínima de cotización de cada tramo con su cuota correspondiente. 2025**

TRAMOS	2025	
	Base de cotización mínima 2025	Cuota 2025
Hasta 670 €	653,59	200
Entre 670 y 900 €	718,95	220
Entre 900 y 1.166,70 €	849,67	260
Entre 1.166,70 y 1.300 €	950,98	291
Entre 1.300 y 1.500 €	960,78	294
Entre 1.500 y 1.700 €	960,78	294
Entre 1.700 y 1.850 €	1.143,79	350
Entre 1.850 y 2.030 €	1.209,15	370
Entre 2.030 y 2.330 €	1.274,51	390
Entre 2.330 y 2.760 €	1.356,21	415
Entre 2.760 y 3.190 €	1.437,91	440
Entre 3.190 y 3.620 €	1.519,61	465
Entre 3.620 y 4.050 €	1.601,31	490
Entre 4.050 y 6.000 €	1.732,03	530
6.000 € o más	1.928,10	590

Fuente: Infoautónomos. 2023a.

En resumen, las principales novedades que se han introducido con el sistema de cotización para autónomos en función de sus ingresos reales son:

A lo largo de los primeros 12 meses de actividad se aplica una tarifa plana de 80 euros mensuales para autónomos, independientemente de sus ingresos. En los siguientes 12 meses, el autónomo puede mantener la cuota mensual de 80 euros siempre que sus ingresos netos no superen el SMI.

Se introduce una prestación del 50 % de la base reguladora por cese de actividad parcial debido a la reducción de la actividad. Esta prestación puede percibirse durante un período de 4 meses a 2 años sin necesidad de darse de baja en el RETA y sin la obligación de cesar en la actividad.

Se incorpora una deducción del 7 % para autónomos individuales y del 3 % para autónomos societarios en concepto de gastos genéricos.

Los autónomos tienen la posibilidad de ajustar su base de cotización hasta 6 veces al año, cada 2 meses, según sus proyecciones y el rendimiento de sus negocios, ya sea aumentando o disminuyendo la base.

Se permite a los autónomos desgravar un 10 % de las aportaciones al plan de pensiones en el IRPF.

A partir de 2023, desaparece el tope de cotizaciones para trabajadores mayores de 47 años.

## **7.2 Tipos de cotización según la Ley 3/2023.**

Con la entrada en vigor de la *Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo* se han producido cambios significativos en los tipos de cotización de los trabajadores

autónomos. Para analizar estos cambios, nos referiremos a los tipos que estaban en vigencia en 2018.

La *Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo* incorporaría tres modificaciones significativas en la cotización de los trabajadores autónomos desde el 1 de enero de 2018. En primer lugar, en vez de abonar la cuota de autónomos por meses completos, se estableció que la cotización solo se aplicará desde el día real de alta hasta el día de baja. De manera que las tres primeras altas y bajas realizadas en el mismo año podrían beneficiarse de este anterior sistema. A la vez, se amplió de dos a cuatro los periodos anuales en los cuales se pueden realizar cambios en la base de cotización (Rojo, 2017)

Por otra parte, desde enero de 2019, la modificación principal se centró en el aumento de las cotizaciones para cubrir prestaciones sociales adicionales. Así, se incluyeron en la cotización obligatoria del autónomo coberturas que antes eran voluntarias, como las contingencias profesionales, el cese de actividad y la formación continuada. De este modo, la base mínima experimentó un incremento del 1,25%, alcanzando los 944,40 euros, toda vez que también a esta base mínima se le aplicó un tipo de cotización elevado, pasando del 29,8% al 30%, con el fin de hacer frente a estas nuevas prestaciones, tal y como recoge la *Orden TMS/83/2019, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019*.

Todo ello trae consigo que se tenga derecho a recibir prestación por accidente de trabajo o enfermedad profesional desde el primer día de baja. A la vez que se genera la exención del pago de la cuota de autónomos a partir del segundo mes (61 días) de baja por Incapacidad Temporal hasta el momento del alta. A lo cual se añade el acceso a la formación continua, y un mayor acceso a la prestación por cese de actividad, cuya duración se amplía de 12 a 24 meses (Lefebvre, 2023)

Por otro lado, cabe resaltar tres situaciones excepcionales relacionadas con la obligatoriedad de cotizar por estas prestaciones. En primer lugar, los autónomos que se benefician de la tarifa plana están exentos de cotizar por contingencias comunes y profesionales durante el período de bonificación. Así mismo, los autónomos en situación de jubilación activa no incorporan en su cotización el cese de actividad y la formación de forma automática. Y, por otra parte, los autónomos en situación de pluriactividad mantienen como opcional la cotización por contingencias comunes (Lefebvre, 2023)

De esta manera, los tipos de cotización con los cambios efectuados en 2019 darían pie a una subida de las cotizaciones de la siguiente manera:

Para las contingencias comunes: 28,3%.

Para las contingencias profesionales: 0,6%.

Por cese de actividad: 1,0%.

Por formación profesional: 0,1%.

Así, el tipo de cotización para los autónomos durante el 2019 fue del 30%, mientras en 2020 y 2021 alcanzaría el 30,3%, siendo de un 30,6% en 2022, y

de un 31,20% en 2023, según se puede observar en la siguiente tabla:

**Tabla 9 Tipos de cotización autónomos. 2020 - 2023**

<b>Concepto</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Contingencias comunes</b>	28,3%	28,3%	28,3%	28,3%
<b>Contingencias profesionales</b>	1,1%	1,1%	1,3%	1,3%
<b>Cese de actividad</b>	0,8%	0,8%	0,9%	0,9%
<b>Formación profesional</b>	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
<b>Mecanismo de equidad intergeneracional</b>				0,6%

Fuente: Seguridad Social. 2023

## **8. IMPACTO DE LA LEY 3/2023 EN EL TRABAJO AUTÓNOMO**

### **8.1 Análisis de los aspectos clave de la Ley y sus implicaciones en el trabajo autónomo**

La *Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo*, introduce una serie de cambios significativos en el trabajo autónomo, destacando una serie de medidas para mejorar la protección social de los autónomos, como es el caso de la ampliación de la cobertura de la prestación por cese de actividad, aumentando el periodo de percepción de la misma y reduciendo los requisitos para acceder a ella. Con ello se pretende reducir la inseguridad económica de los autónomos y facilitar su acceso al trabajo autónomo.

Por otro lado, se reduce las cotizaciones a la Seguridad Social de los autónomos durante los primeros años de actividad con el objetivo de facilitar el acceso al trabajo autónomo y reducir la carga financiera de los autónomos en sus primeros años de actividad.

Es decir, al reducir las cotizaciones, se busca que los autónomos cuenten con un período inicial en el que tengan una carga financiera más liviana, permitiéndoles destinar recursos adicionales a otras áreas del negocio o a su propio sustento personal. Esto puede actuar como un incentivo para que más personas consideren la posibilidad de emprender y se aventuren en el trabajo autónomo.

Asimismo, se crea un fondo de garantía para los autónomos que se queden sin trabajo que proporcionará una ayuda económica a los autónomos que no puedan acceder a la prestación por cese de actividad, lo que permitirá reducir la inseguridad económica de los autónomos y a facilitar su acceso al trabajo autónomo.

En general, estas medidas buscan abordar la inseguridad económica que enfrentan los autónomos en situaciones de dificultad financiera, proporcionándoles un respaldo económico durante un período más prolongado.

Al hacerlo, se pretende no solo apoyar a los autónomos en momentos de crisis, sino también fomentar un entorno más favorable para el trabajo autónomo al reducir el miedo a la inestabilidad económica. Esto, a su vez, puede incentivar a más personas a optar por el trabajo autónomo al saber que cuentan con una red de seguridad financiera en caso de necesidad.

Por otro lado, esta *Ley 3/2023* introduce cambios para modernizar la gestión de los servicios públicos de empleo para poder mejorar la atención a los autónomos y facilitar su acceso a la formación, el asesoramiento y las ayudas públicas. En este sentido, la ley prevé la digitalización de los servicios de los servicios públicos de empleo para mejorar el acceso a los mismos por parte de los autónomos. Asimismo, se prevé la orientación y el acompañamiento personalizados a los autónomos para ayudarles a mejorar su empleabilidad y a crear o consolidar su negocio. Conjuntamente con las facilidades para el acceso a la formación para poder ayudarles a mejorar sus competencias profesionales.

Una serie de medidas que en su conjunto pretenden que los autónomos que accedan a los servicios públicos de empleo tendrán más posibilidades de encontrar empleo, lo que puede contribuir a reducir el desempleo en general, a la vez que puedan contar con la formación mejorar sus competencias profesionales y el asesoramiento necesarios para crear o consolidar su negocio, e incrementar su competitividad, contribuyendo, en definitiva, a fortalecer el papel de los autónomos en la economía española.

A la vez esta *Ley 3/2023* incluye medidas para promover el emprendimiento y la creación de empleo por parte de los autónomos, como es el caso de la reducción de las cargas administrativas a las que están sujetos los autónomos y la simplificación de los trámites con el objetivo de facilitar el inicio de la actividad

Por todo ello, se puede afirmar que en principio, las implicaciones de la *Ley 3/2023* en el trabajo autónomo parecen ser positivas en general, al poder contribuir a mejorar la protección social de los autónomos, a facilitar su acceso a la formación y el asesoramiento, y a promover el emprendimiento y la creación de empleo. Y, consecuentemente mejorando del trabajo autónomo en España, y, con ello, contribuyendo a fortalecer el papel de los autónomos en la economía española.

En este sentido, de nuevo poner en valor que la ley establece que los trabajadores autónomos tengan derecho a la formación continua, que se financiará a través del Fondo de Formación para el Empleo, lo cual es importante para que los autónomos puedan actualizar sus conocimientos y habilidades, permitiendo con ello mejorar su productividad y competitividad.

A la vez se establece que los autónomos que se encuentren en situación de desempleo tendrán derecho a una prestación por desempleo igual a la que reciben los trabajadores por cuenta ajena, pero de una duración inferior. En este sentido, los requisitos que se deben cumplir para acceder a la prestación por cese de actividad o desempleo son los siguientes:

- ✓ Estar afiliado y en situación de alta en la Seguridad Social.

- ✓ Contar con un período mínimo de cotización por cese de actividad de 12 meses dentro de los 24 meses previos a la situación legal de cese de actividad.
- ✓ Encontrarse en situación legal de cese de actividad, debidamente justificada.
- ✓ Firmar el compromiso de actividad y demostrar disposición activa para reintegrarse al mercado laboral a través de acciones formativas, orientación profesional y fomento de la actividad emprendedora.
- ✓ En caso de cese definitivo, no haber alcanzado la edad ordinaria de jubilación, a menos que no se cumpla con el período de cotización necesario.
- ✓ Estar al día en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.
- ✓ No incurrir en ninguna de las incompatibilidades establecidas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- ✓ Para los trabajadores autónomos del ámbito marítimo que tengan a su cargo uno o más empleados, se requerirá cumplir con las garantías, obligaciones y procedimientos establecidos en la legislación laboral antes de cesar en la actividad.

Cabe resaltar que estos criterios exigidos para demostrar las pérdidas, en muchos casos, resultan inalcanzables para los trabajadores autónomos. Estos profesionales, que no llevan una contabilidad equiparable a la de una sociedad o están adscritos a un régimen de módulos, se encuentran en la imposibilidad de proporcionar evidencia que respalde las pérdidas como motivo del cese de su actividad empresarial.

Así mismo, en el escenario de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, se requiere la existencia de un contrato con el cliente para acceder a la prestación. Esta condición, en muchos casos, no se cumple, lo que obstaculiza la percepción de la prestación a pesar de haber cotizado para ello. Además, en caso de querer beneficiarse del subsidio por desempleo, el autónomo dependiente no podrá ser contratado por el mismo cliente de un año.

Aunque el problema más importante radica en el factor temporal puesto que para numerosos autónomos, resulta difícil mantenerse lo necesario para cumplir con los requisitos establecidos. De modo que en situaciones en las que se registran pérdidas durante un periodo prolongado, muchos autónomos se vieron obligados a cerrar sus negocios antes de cumplir el año necesario para acceder a ciertos beneficios, ante la falta de recursos financieros suficientes que les impide soportar pérdidas a lo largo de todo el año.

Por ello, se debería valorar la posibilidad de flexibilizar los requisitos para acceder a la prestación por desempleo, teniendo en cuenta las particularidades del trabajo autónomo, como la variabilidad de los ingresos y la dificultad para demostrar pérdidas en determinadas circunstancias, a la vez que aumentar la cuantía de la prestación por desempleo para autónomos, de manera que sea más equiparable a la que reciben los trabajadores por cuenta ajena.

En definitiva, existe un cierto grado de incerteza acerca del impacto de la implementación de estas medidas; no obstante, claramente indican una tendencia hacia una mayor flexibilidad en la política tributaria y de Seguridad Social para los trabajadores autónomos. Toda vez que resulta esencial

asegurar que dicha flexibilización no se traduzca en una disminución de los ingresos destinados a la Seguridad Social, especialmente se desea mantener un sistema de protección que satisfaga de manera efectiva las necesidades de todos los trabajadores.

## **8.2. Evaluación de los desafíos para los trabajadores autónomos según la nueva regulación.**

La *Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo*, introduce una serie de cambios significativos en el trabajo autónomo, lo que lleva consigo una serie de desafíos para los trabajadores autónomos, entre los que cabe poner de relieve en primer lugar la necesidad de evaluar la eficacia de las medidas introducidas para garantizar que realmente cumplen con los objetivos previstos. Por ejemplo, es necesario evaluar si la ampliación de la cobertura de la prestación por cese de actividad realmente reduce la inseguridad económica de los autónomos. A la vez que también se hace preciso valorar si la reducción de las cotizaciones en los primeros años de actividad realmente facilita el acceso al trabajo autónomo.

Por otra parte, sería necesario que los autónomos se adapten a los cambios introducidos por la ley, lo cual puede llevar consigo un esfuerzo de aprendizaje y adaptación, principalmente para quienes están acostumbrados a la situación actual. Por ejemplo, los autónomos que se benefician de la reducción de las cotizaciones en los primeros años de actividad tendrán que aprender a gestionar su negocio de manera eficiente para poder aprovechar esta medida.

Así mismo, es necesario que se destinen recursos suficientes para la implementación de las medidas previstas en esta ley para garantizar que las medidas sean efectivas y que lleguen a todos los autónomos que las necesiten. Por ejemplo, es necesario destinar recursos para la formación y el asesoramiento de los autónomos, para la promoción del emprendimiento y la creación de empleo, y para la gestión de la prestación por cese de actividad.

En general, la Ley 3/2023 es un paso adelante en la mejora del trabajo autónomo en España. Sin embargo, todavía es pronto para evaluar la eficacia de las medidas, saber si los autónomos se han adaptado a los cambios y si se han destinado recursos suficientes para la implementación de las medidas.

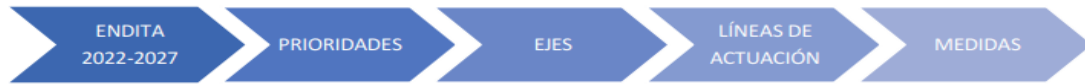
## **9. DESAFÍOS ACTUALES Y FUTUROS PARA LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS EN EL CONTEXTO DE LA LEY 3/2023.**

Los desafíos actuales y futuros se enmarcan en la *Resolución de 24 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de junio de 2022, por el que se aprueba la Estrategia Nacional de Impulso del Trabajo Autónomo (ENDITA) 2022-2027.*

“Para cumplir con este propósito, la ENDITA 2022-2027 ha identificado tres prioridades que orientan y justifican las actuaciones propuestas. Estas actuaciones, muchas de índole transversal, se encuentran agrupadas en seis ejes compuestos, a su vez, por un total de diecisiete

líneas de actuación en las que se despliegan un amplio número de medidas y propuestas concretas”

### Ilustración 3 Presentación resumida del conjunto de la estrategia



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. 2022.

Este programa se estructura en cuatro etapas:

FASE 0: Elaboración del borrador del Plan Nacional de Impulso al Trabajo Autónomo. Durante el periodo de junio a diciembre de 2019, se llevó a cabo una colaboración técnica con la Universidad Complutense de Madrid, resultando en la creación del borrador del Plan Nacional de Impulso al Trabajo Autónomo (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022).

FASE 1: Análisis de la situación y detección de necesidades. El desarrollo de la Fase 1 y las posteriores de la Estrategia Nacional para el Desarrollo del Trabajo Autónomo (ENDITA), hasta la formulación definitiva del documento estratégico, contó con el respaldo técnico de un equipo de tres expertos. En colaboración con el personal técnico de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, se generó la documentación necesaria para articular las diversas fases y se llevó a cabo el análisis de las contribuciones recibidas (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022).

FASE 2: Prospección de medidas y acciones. Tras analizar todas las aportaciones recibidas en la fase 1 por parte del grupo de expertos, se elaboró un documento de diagnóstico que delineaba las principales líneas de acción que debían formar parte de la ENDITA. Este documento justificaba cada una de estas líneas de actuación y anticipaba posibles medidas y acciones específicas asociadas a cada una, organizadas por tipos de medidas (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022).

FASE 3: Colaboración y Coordinación con Otros Entes y Ministerios Responsables del Trabajo Autónomo. La implementación de una estrategia tan integral como la ENDITA requiere, de manera evidente, la participación y coordinación entre diversos organismos y departamentos, tanto de la Administración General del Estado como de las Comunidades Autónomas y los Municipios. La capacidad de acción coordinada de estas instancias resulta esencial para el éxito mismo de la estrategia (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022).

FASE 4: Supervisión, Monitoreo y Evaluación. El Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, dirigirá y fomentará las tareas de supervisión y evaluación de las acciones y medidas contempladas en la ENDITA 2022-2027. Estas actividades se llevarán a cabo mediante la Comisión de Seguimiento, de naturaleza interministerial, que se



constituirá tras la aprobación de la Estrategia. La Comisión de Seguimiento, concebida como un mecanismo de coordinación interministerial, determinará las acciones específicas que los ministerios competentes desarrollarán en el marco de la presente Estrategia y coordinará el seguimiento y la evaluación de la misma (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022).

#### Ilustración 4 ENDITA



Fuente: Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. 2022.

#### **9.1. Propuestas de mejora y posibles reformas adicionales**

La ENDITA establece las líneas de actuación para el desarrollo del trabajo autónomo en España en los próximos cinco años, para lo cual fija una serie de medidas positivas para los autónomos, como la ampliación de la cobertura de la prestación por cese de actividad, la reducción de las cotizaciones en los primeros años de actividad y la creación de un fondo de garantía para los autónomos (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022)

De esta manera, si bien se trata de una serie de medidas positivas, existen algunos aspectos de esta Estrategia Nacional para el Desarrollo del Trabajo Autónomo que podrían mejorarse o reformarse, tal y como se plantea en los siguientes puntos:

- ✓ Reducción del IVA general del 21% al 15% y del IVA reducido al 7% para profesionales autónomos (Infoautónomos, 2021b)
- ✓ Implementación de retenciones del 7% para autónomos con ingresos anuales entre 12.000 y 22.000 euros (Infoautónomos, 2021b)
- ✓ Nuevos incentivos fiscales para los autónomos, especialmente en las etapas iniciales de actividad, con el fin de reducir aún más la carga financiera y estimular el emprendimiento.

- ✓ Rebaja del IRPF dirigida a todos los autónomos, garantizando beneficios equitativos para personas físicas, societarios y empresarios (Infoautónomos, 2021b)
- ✓ Facilitar la recuperación del IVA soportado tres meses antes del pago efectivo de facturas a proveedores acogidos al criterio de caja (Infoautónomos, 2021b)
- ✓ Establecer programas que fomenten la colaboración y la creación de redes entre autónomos, facilitando la cooperación en proyectos y la compartición de recursos para mejorar la resiliencia empresarial. En esta línea se pueden poner en marcha incentivos fiscales que fomenten la colaboración entre autónomos, promoviendo el trabajo en equipo (Infoautónomos, 2021b)
- ✓ Facilitar la jubilación anticipada para autónomos con más de 42 años de cotización, independientemente de su edad actual (Infoautónomos, 2021b)
- ✓ Mejora de la protección social que podría incluir la ampliación de la cobertura de la prestación por cese de actividad, la ampliación del seguro de desempleo para los autónomos, además de la mejora de las ayudas públicas para los autónomos con dificultades económicas.
- ✓ Posibilidad de cotizar a tiempo parcial para fomentar el empleo autónomo a media jornada y reducir la economía sumergida (Infoautónomos, 2021b)
- ✓ Inclusión de los autónomos en las mesas de diálogo social a través de sus organizaciones representativas, garantizando su voz en decisiones importantes.
- ✓ Homogeneización de las prestaciones por desempleo para autónomos con las de trabajadores asalariados en términos de duración, cantidades y condiciones administrativa (Infoautónomos, 2021b)
- ✓ Establecimiento de sanciones reales y efectivas para aquellos que incumplan la Ley de Morosidad, con plazos máximos de pago de 30 y 60 días para administraciones y sector privado, respectivamente.
- ✓ Implementar nuevas maneras de proporcionar un mayor apoyo financiero, como líneas de crédito preferenciales, para ayudar a los autónomos a financiar sus negocios y superar los desafíos económicos, especialmente en situaciones extraordinarias, como crisis económicas o pandemias. En este sentido, se propone la desvinculación de la concesión de créditos ICO de las entidades bancarias, simplificando los requisitos para los autónomos.
- ✓ Estímulo de asociaciones para el crecimiento empresarial, mejora de la competitividad y fortalecimiento de la capacidad de defensa legal de los autónomos.
- ✓ Incorporación de los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (TRADE) al Régimen General de la Seguridad Social, considerando que sus características son similares a las de los

empleados por cuenta ajena, tal y como sería el caso de la ajenidad, dependencia y obligación de cumplimiento de un horario.

- ✓ Reforzar programas de capacitación en habilidades digitales y tecnológicas para que los autónomos puedan aprovechar al máximo las herramientas digitales, mejorar su eficiencia operativa y mantenerse competitivos en entornos cada vez más digitalizados.
- ✓ Continuar trabajando en la simplificación de los trámites administrativos y reducción de la burocracia para facilitar la gestión empresarial de los autónomos.

## **10. CONCLUSIONES**

A lo largo de los últimos años el empleo autónomo ha captado considerable interés desde diferentes ámbitos políticos y socioeconómicos, lo que ha coincidido con la implementación de varios programas para promover esta modalidad de empleo.

Un fenómeno que puede atribuirse, al menos, a dos motivos fundamentales: su asociación con el espíritu emprendedor y representar cada vez en mayor medida una opción frente al desempleo. De esta manera, ambas razones subrayan una de las características distintivas del autoempleo, que no es otra que su marcada heterogeneidad.

Así, dentro de estos trabajadores autónomos se pueden encontrar tanto trabajadores independientes como empleadores, personas que buscan ser sus propios jefes y aquellas que optan por el autoempleo ante la falta de oportunidades en empleo asalariado, abarcando negocios tanto tradicionales como innovadores. En definitiva, una diversidad que añade complejidad al análisis de este colectivo y dificulta la formulación de conclusiones aplicables a su conjunto.

Las implicaciones de la Ley 3/2023 en el trabajo autónomo parecen ser positivas en varios aspectos, ya que buscan mejorar la protección social de los autónomos, facilitar su acceso a la formación y el asesoramiento, así como promover el emprendimiento y la creación de empleo.

En este sentido, cabe esperar una mejora de la protección social ante la ampliación de la cobertura de la prestación por cese de actividad y la reducción de los requisitos para acceder, de modo que con ello se puede proporcionar una red de seguridad financiera más sólida para los autónomos en situaciones de dificultad económica, mejorando su protección social.

Por otra parte, la apuesta por reforzar los servicios para la formación y asesoramiento puede contribuir a fortalecer las habilidades y conocimientos de los autónomos, ayudándoles a mejorar su gestión empresarial y adaptarse a los cambios en el mercado laboral.

Así mismo, la reducción de barreras financieras en los primeros años de actividad, como la tarifa plana de 80 euros, puede incentivar a más personas a emprender y crear sus propios negocios, lo cual, a su vez, puede tener un impacto positivo en la generación de empleo, contribuyendo, de esta manera a

fortalecer el papel de los autónomos como actores clave en la economía española, fomentando la innovación, la competitividad y la dinamización del mercado laboral.

Con todo, se hace preciso que estas medidas previstas en la ley cuenten con los recursos necesarios con el objetivo de poder garantizar que las medidas sean efectivas y que lleguen a todos los autónomos que las necesiten.

De esta manera, si bien general, esta Ley 3/2023 representa un paso adelante en la mejora del trabajo autónomo, es necesario evaluar la eficacia de las medidas y destinar recursos suficientes para la implementación de las medidas.

## **11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

Aramburu, M. (2022, noviembre) Principales novedades en materia laboral introducidas por el Real Decreto-Ley 13/2022, de 26 de julio. <https://www.montero-aramburu.com/principales-novedades-en-materia-laboral-introducidas-por-el-real-decreto-ley-13-2022-de-26-de-julio/>

CIRCE. (2023, diciembre). Entrada en vigor del nuevo sistema de cotización para autónomos en 2023. <https://paelectronico.es/es-es/NovedadesIncidencias/Paginas/NoticiasDetalle.aspx?value=36>

Cueto, B. (2018). El empleo autónomo de las mujeres en España. Número 27. primer semestre. 2018. Panorama social. Págs. 89-104.

Egarsat. (2023, enero). Novedades en la protección por cese de actividad. <https://www.egarsat.es/novedades-en-la-proteccion-por-cese-de-actividad/>

Gobierno de España. (2022). Principales medidas incluidas en la ley de reformas urgentes del trabajo autónomo

INE. (2023). Encuesta de Población activa. Condiciones de trabajo. <https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=1122&capsel=827>

Infoautónomos. (2017, diciembre). Resumen de novedades en 2018 para autónomos y pymes. <https://www.infoautonomos.com/blog/pymes/novedades-2018-autonomos-pymes/>

Infoautónomos. (2021a, noviembre). Trabajo autónomo: un repaso por la historia del RETA. <https://www.infoautonomos.com/blog/trabajo-autonomo-un-repaso-por-la-historia-del-reta/>

Infoautónomos. (2021b, noviembre). Las 20 propuestas de OPA para mejorar la situación de los autónomos. <https://www.infoautonomos.com/blog/noticias/20-propuestas-opa-para-mejorar-situacion-autonomos/>

Infoautónomos. (2023a, noviembre). Cuota de autónomos 2023: ¿cuánto se paga? <https://www.infoautonomos.com/seguridad-social/cuota-de-autonomos-cuanto-se-paga/#:~:text=Actualmente%2C%20el%20SMI%20se%20encuentra,de%201.080%20euros%20al%20mes.>

- Infoautónomos. (2023b, junio). Cotización en el Régimen de Autónomos: bases y tipos. <https://www.infoautonomos.com/seguridad-social/bases-y-tipos-de-cotizacion-en-el-regimen-de-autonomos/>
- Landaburu, J. (2008). Presente y futuro de trabajadores autónomos a partir del contenido de la Ley 20/2007, del estatuto del trabajo autónomo. REVESCO Revista de Estudios Cooperativos. Nº 96. Tercer cuatrimestre 2008. Págs. 49-88
- Lefebvre, (2023, agosto). Incapacidad temporal de los autónomos. <https://elderecho.com/incapacidad-temporal-autonomos>
- Martínez, R. (2007). El trabajo autónomo económicamente dependiente. Reflexiones a raíz del proyecto de ley del estatuto del trabajo autónomo. AFDUDC, 11, 2007, 451-484
- Ministerio de Hacienda y Función Pública. (2018). Programa Nacional de Reformas de España 2018. [https://www.hacienda.gob.es/CDI/programanacionaldereformas/pnr\\_2018.pdf](https://www.hacienda.gob.es/CDI/programanacionaldereformas/pnr_2018.pdf)
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2022). ENDITA. Estrategia nacional de impulso del trabajo autónomo 2022-2027. <https://www.mites.gob.es/trabajoautonomo/ficheros/endita/ENDITA-2022-2027.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2023, diciembre) Derechos y deberes en relación con la Seguridad Social. Nacimiento y cuidado del menor. [https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_14/contenidos/guia\\_14\\_29\\_4.htm](https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_29_4.htm)
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2023, noviembre). El Trabajo por Cuenta propia o Autónomo y el Trabajo Asociado. [https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_2/contenidos/guia\\_2\\_6\\_3.htm](https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_2/contenidos/guia_2_6_3.htm)
- Ortega, B. (2018, marzo). La brecha de género de autónomos es muy superior a la de asalariados. El Economista. <https://www.economista.es/empleo/noticias/8992246/03/18/La-brecha-de-genero-de-autonomos-es-muy-superior-a-la-de-asalariados.html>
- Plataforma PYME. (2023, octubre). Empresario Individual (Autónomo). <https://plataformapyme.es/es-es/IdeaDeNegocio/Paginas/FormasJuridicas-Descripcion.aspx?cod=EIN&nombre=Empresario+Individual&idioma=es-ES>
- Riaño, A. (2022, marzo). España supera la media europea de mujeres autónomas, duplican a los hombres en altas al RETA. Autónomos y emprendedor. <https://www.autonomosyemprendedor.es/articulo/info-ata/ata-banco-santander-anuncian-lanzamiento-nuevo-plan-pensiones-simplificado-autonomos/20231212000302033604.html>
- Rocha, F. (2017). El Trabajo Autónomo Económicamente Dependiente en España. Diagnóstico y propuestas de actuación. Revista de Derecho de la Seguridad Social. LABORUM. Nº 10. Págs. 301 – 326.
- Rojo, E. (2017). Reflexiones generales sobre el trabajo autónomo como posible, y limitada, vía de acceso al mercado laboral para los trabajadores de edad. Doc. Labor., núm. 112-Año 2017-Vol. IV. Reflexiones generales, págs. 103 -121

- Seguridad Social. (2022). Nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos. <https://www.icab.es/export/sites/icab/.galleries/documents-contingut-generic/TGSS-RETA-rendimientos-ICAB-130122.pdf>
- Seguridad Social. (2023a, diciembre). Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/32765/32774/32817>
- Seguridad Social. (2023a, octubre). Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/32765/32774/32817>
- Seguridad Social. (2023b, diciembre). Desde el pasado 1 de octubre los trabajadores autónomos están obligados a realizar sus trámites por vía electrónica, incluida la recepción y firma de notificaciones. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/HerramientasWeb/51148>
- Seguridad Social. (2023b, octubre). Nuevo sistema de cotización para autónomos en 2023. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/HerramientasWeb/9d2fd4f1-ab0f-42a6-8d10-2e74b378ee24>
- Seguridad Social. (2023c, noviembre) ¿Cuánto se debe cotizar? <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/10721/10724/1320/1322>
- SG de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa. (2019). Marco estratégico en política de PYME 2030
- Silvestre, J., y Pons, J. P. (2009). El seguro de accidentes del trabajo, 1900-1935. XVI Encuentro de Economía Pública: Granada, Palacio de Congresos. 5 y 6 de febrero de 2009.
- UPTA. (2010). Estatuto del trabajo autónomo. <https://upta.es/wp-content/uploads/2019/10/estatutodeltrabajoautonomoes-1.pdf>
- UPTA. (2022). Resumen 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 nº 179 de 27 de julio). [https://upta.es/wp-content/uploads/2022/11/RES-MOD-RDLey-14\\_2022\\_RDLEY-13-2022-NUEVO-SISTEMA-COTIZACION\\_160822.pdf](https://upta.es/wp-content/uploads/2022/11/RES-MOD-RDLey-14_2022_RDLEY-13-2022-NUEVO-SISTEMA-COTIZACION_160822.pdf)
- Valdés, A. (2008). La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en la Ley 20/2007: apuntes para un debate. REVESCO Nº 96 - Tercer Cuatrimestre 2008. p.133-173.